



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito
de Vista Alegre, Nazca 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Jhonny Raul Maldonado Inga

ASESOR:

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

Jurado de tesis:

Dr. John Morilo Flores
Presidente

Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela
Secretario

Dra. Luzmila Garro Aburto
Vocal

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico al G.-A.-D.-U.. quién me dio la Luz de vida y supo guiarme por el camino correcto. A mi madre Teodora por su sacrificio y perseverancia, por darme fuerzas para seguir adelante ante los problemas y enseñarme a encarar las adversidades con fuerza y perseverancia, y de manera especial a las personas que siempre llevo en mi corazón.

Agradecimiento

Parece como si nunca hubiese estado en paz, siempre batallando por salir adelante, sin embargo llegan momentos en los que nuestra lucha cesa para dar paso al disfrute del logro de nuestras metas y más anhelados sueños.

Agradezco a mi familia por otorgarme hermosas ejemplos de vida y valorar el esfuerzo y la humildad, a mis profesores de la MGP que me dieron la base para ser un mejor profesional, y a mis compañeros por alentarme a seguir adelante durante este proceso.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jhonny Raul Maldonado Inga, estudiante del Programa de Maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42056273, con la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de agosto del 2016

.....
Jhonny Raul Maldonado Inga
DNI. N° 42056273

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

El documento consta de siete capítulos:

Capítulo I: Introducción donde corresponde los antecedentes, marco teórico, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Marco Metodológico donde corresponde la identificación de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias

Anexos

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre las dos variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Espero señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor

Contenido

| | Pág. |
|---|------|
| Página del jurado. | ii |
| Dedicatoria. | iii |
| Agradecimiento. | iv |
| Declaratoria de autenticidad. | v |
| Presentación. | vi |
| Contenido. | vii |
| Lista de tablas. | ix |
| Lista de figuras. | x |
| Resumen. | Xi |
| Abstract. | xii |
| | |
| I. Introducción | |
| 1.1. Antecedentes | 14 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 18 |
| 1.3. Justificación | 38 |
| 1.4. Problema | 40 |
| 1.5. Hipótesis | 43 |
| 1.6. Objetivos | 44 |
| | |
| II. Marco metodológico | |
| 2.1. Variables | 47 |
| 2.2. Operacionalización de las variables | 49 |
| 2.3. Metodología | 50 |
| 2.4. Tipo de estudio | 51 |
| 2.5. Diseño de estudio | 52 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 53 |
| 2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos | 55 |
| 2.8. Método de análisis de datos | 60 |

| | |
|--|-----|
| III. Resultados | |
| 3.1. Descripción de resultados | 62 |
| 3.2. Contrastación de hipótesis | 67 |
| IV. Discusión | |
| 4.1. Discusión de los resultados | 76 |
| V. Conclusiones | 79 |
| VI. Recomendaciones | 82 |
| VII. Referencias | 85 |
| VII. Anexo | |
| Anexo 1 Artículo científico | 93 |
| Anexo 2 Matriz de consistencia | 100 |
| Anexo 3 Instrumentos | 102 |
| Anexo 4 Validez del instrumento por juicio de expertos | 107 |
| Anexo 5 Base de datos | 112 |
| Anexo 6 Autorización para aplicar instrumentos | 114 |
| Anexo 7 Resultados de fiabilidad | 129 |
| Anexo 8 Prints de resultados | 133 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Operacionalización de la Variable: Clima organizacional | 49 |
| Tabla 2. Operacionalización de la Variable: Satisfacción laboral | 50 |
| Tabla 3. Muestra de estudio de los trabajadores administrativos de la Municipalidad | 54 |
| Tabla 4. Validez del instrumento clima organizacional, según expertos | 58 |
| Tabla 5. Validez del instrumento satisfacción laboral, según expertos | 58 |
| Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach | 59 |
| Tabla 7. Nivel del clima organizacional percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016. | 62 |
| Tabla 8. Nivel del clima organizacional percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 según dimensiones. | 63 |
| Tabla 9. Nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016. | 65 |
| Tabla 10. Nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 según dimensiones. | 66 |
| Tabla 11. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. | 67 |
| Tabla 12. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión realización personal del clima organizacional y satisfacción laboral. | 69 |
| Tabla 13. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión supervisión del clima organizacional y satisfacción laboral. | 71 |
| Tabla 14. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión comunicación del clima organizacional y satisfacción laboral. | 72 |
| Tabla 15. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y satisfacción laboral. | 70 |
| Tabla 16. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y satisfacción laboral. | 73 |

Lista de figuras

- Figura 1. Representación gráfica del nivel de clima organizacional percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016. 62
- Figura 2. Representación gráfica del nivel de clima organizacional percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 según dimensiones. 64
- Figura 3. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016. 65
- Figura 4. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 según dimensiones. 66

Resumen

El presente trabajo es resultado de la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016”, tiene como principal objetivo, establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Metodológicamente, la investigación desarrollada fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, se trabajó con una muestra censal de 126 trabajadores administrativos. Para medir la variable de estudio, se aplicaron las escalas del clima organizacional y satisfacción laboral, previamente validados y fiabilizados. En el análisis inferencial se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Los resultados evidenciaron correlación alta, positiva, directamente proporcional y significativa, entre las dimensiones del clima organizacional; realización personal ($r_s = 0.627^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$); supervisión ($r_s = 0.613^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$); comunicación ($r_s = 0.660^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$); involucramiento laboral ($r_s = 0.693^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$) y condiciones laborales ($r_s = 0.731^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$), con la satisfacción laboral de los trabajadores, ello permitió encontrar evidencia suficiente para aceptar las hipótesis de investigación.

Palabras claves: clima organizacional, realización personal, supervisión, comunicación, involucramiento laboral, condiciones laborales, satisfacción laboral.

Abstract

This work is the result of research Project entitled “Organizational climate and job satisfaction of administrative workers of the District Municipality of Vista Alegre, Nazca 2016” has as main objective to establish the relationship between organizational climate and job satisfaction of administrative workers of the District Municipality of Vista Alegre, Nazca 2016.

Methodologically, the research developed was of basic type, non-experimental, correlational cross level, worked with a census sample of 126 administrative workers. To measure the study variable, we used the scales of organizational climate and job satisfaction, previously validated. The Spearman Rho test was used in the inferential analysis.

The results showed high, positive, directly proportional and significant correlation between the dimensions of organizational climate; personal fulfillment ($r_s = 0.627$ and $p = 0.000$ ** <0.05); supervision ($r_s = 0.613$ and $p = 0.000$ ** <0.05); communication ($r_s = 0.660$ and $p = 0.000$ ** <0.05); labor involvement ($r_s = 0.693$ ** and $p = 0.000$ <0.05) and working conditions ($r_s = 0.731$ ** and $p = 0.000$ <0.05), with job satisfaction of workers, this allowed to find enough evidence to accept the research hypothesis.

Keywords: organizational climate, personal fulfillment, monitoring, communication, job involvement, working conditions, job satisfaction and administrative worker.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales.

En Chile, Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez (2008) realizaron un estudio de título “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos”, tenían como objetivo validar los instrumentos que medían las variables del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de instituciones del sector estatal. Se tuvo como muestra a 547 trabajadores, seleccionados de 44 grupos de trabajo y seis organizaciones a quienes se les aplicó una escala de clima organizacional. Dichos resultados evidenciaron que los instrumentos que median el clima organizacional y satisfacción laboral tenían una confiabilidad adecuada (mayor de 0.9), esto demuestra que todos los ítems poseen relación con el mismo rasgo, pero por otro lado existen diferencias entre los sujetos en ese rasgo común a los ítems.

Por su parte Villamil y Sánchez (2012) llevaron a cabo la investigación “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma, Honduras”. Desarrollaron una investigación correlacional causal, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal; para la recolección de datos emplearon una encuesta y como instrumento un cuestionario de 65 preguntas y respuestas tipo Likert. Para medir la variable clima organizacional, se tomó como base ocho dimensiones (autonomía, confianza, cohesión, apoyo, presión, equidad, reconocimiento e innovación) por otro lado la variable satisfacción laboral tiene seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con la forma en que realiza su trabajo, con el ambiente físico, con la relación jefe/subordinado, con la oportunidad de desarrollo, y con la relación remuneración). La población considerada fue 355 empleados, se tomó como muestra a 154 empleados encuestados. Reportaron que el 61% de los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés, califican el clima organizacional de manera desfavorable y que manifiestan un grado de insatisfacción de 55%. De los resultados obtenidos se concluyó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados

de la Municipalidad de Choloma; con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

En Ecuador, Morales y Tirapé (2012) realizaron la investigación “Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S.A.”. Desarrollaron una investigación correlacional causal, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal; para la recolección de datos emplearon una encuesta y como instrumento dos cuestionarios; el primer cuestionario para medir el clima organizacional con 40 preguntas y respuestas tipo Likert y la segunda para medir la satisfacción laboral con 26 preguntas y respuestas afirmativas o negativas. Para medir la variable clima organizacional, tomaron como base ocho dimensiones (autonomía, confianza, cohesión, apoyo, presión, equidad, reconocimiento e innovación) y para la variable satisfacción laboral cinco dimensiones (El carácter intrínseco del Trabajo, la remuneración, la promoción, la seguridad del empleo, las condiciones del trabajo). La población que cumplió con los requisitos de exclusión está conformada por 31 trabajadores que laboran en la empresa, por lo cual se decidió estudiar el total de la población. Entre las dimensiones del clima organizacional que más han estado afectando he incidiendo en que este sea percibido de forma desfavorable por los trabajadores, se identificaron a la falta de cohesión, de equidad y reconocimiento. Acorde al test de satisfacción aplicado se evidencio la presencia de un bajo nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores pertenecientes a la empresa.

En Ecuador, Quinaluisa (2011) elaboró el trabajo de investigación titulado, “Cómo el clima organizacional puede influir en la satisfacción laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui”, el cual tenía como objetivo estudiar factores del clima organizacional y de qué manera estos influyen la actitud en general de las personas frente al trabajo. Se identificó como problema, la interrelación escasa e insuficiente entre jefes y empleados, las condiciones de trabajo inadecuado y bajo nivel de comunicación. Sobre la hipótesis, menciona que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. El instrumento para la obtención de datos se hizo

a través de una encuesta, que fue aplicada a una muestra de cincuenta empleados de mayor tiempo de servicio.

En Chile, Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo (2011) elaboraron un estudio de título “Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena”, como objetivo de este estudio se planteó determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto de desempeño laboral como en sus dimensiones específicas. Como instrumento se aplicó encuestas a una muestra de 96 trabajadores de un organismo público de la región de Maule. El resultado de la investigación determinó que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño, por otro lado el clima predice significativamente el comportamiento de los funcionarios y condiciones personales, mientras que la satisfacción solo predice el rendimiento y la productividad.

Antecedentes nacionales.

Merino y Díaz (2005) realizaron un trabajo de investigación de tipo descriptivo de título “El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas públicas y privadas”, tenía como objetivo determinar el nivel de satisfacción del personal en relación al trabajo que realizan y la interacción con sus jefes y compañeros, por último la satisfacción con respecto a las remuneraciones, capacitaciones e incentivos recibidos. Para la recolección de datos se trabajó con una encuesta que fue aplicada a una muestra de 250 trabajadores. Se consideró cuatro dimensiones (satisfacción con su centro de trabajo, satisfacción con el trabajo que realizan, satisfacción con sus compañeros y jefes y, satisfacción con las remuneraciones y capacitaciones que reciben). Los resultados evidenciaron que el nivel de satisfacción laboral de las empresas públicas y privadas de Lambayeque está dentro de un nivel medio y bajo, ya que sólo el 30% presenta un nivel alto de satisfacción, por lo que podemos afirmar que más de la mitad esta entre un nivel bajo y medio.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) realizaron un estudio de título “Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres

Municipalidades”, que tuvo como objetivo conocer la satisfacción laboral en tres municipalidad distritales de Lima y Callao. La investigación desarrolla la medición de la satisfacción laboral y su relación con las variables ocupacionales: Género, condición laboral y tiempo de servicio en cada una de las tres municipalidades. La investigación es de tipo descriptiva-correlacional, y se consideró una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “escala de opiniones SL-SPC” que considera cuatro dimensiones; significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Entre los resultados podemos rescatar que en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades no existe diferencias significativas y que este puede considerarse promedio; por otro lado, si existen diferencias significativas entre la condición laboral respecto a las 4 dimensiones de la satisfacción laboral.

Campos y Rodríguez (2014) realizaron la investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco 2014”. Desarrollaron una investigación descriptiva-correlacional, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; para la recolección de datos emplearon una encuesta y como instrumento un cuestionario de 82 preguntas y respuestas tipo Likert. Para medir la variable clima organizacional, tomaron como base nueve dimensiones (liderazgo, innovación, recompensa, estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional, identidad, conflicto y cooperación y motivación) y para la variable satisfacción laboral cuatro dimensiones (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos). Se tomó una muestra de 70 trabajadores administrativos. Como resultado se obtuvo que el 70% de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Amarilis, Huánuco, perciben que el clima organizacional esta por mejorar. Respecto a la variable satisfacción laboral percibida por la muestra en estudio se observa que el 68.66% de los trabajadores del municipio se encuentra medianamente satisfecho, concluyeron que existe una correlación significativa

moderada y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos.

Pérez y Rivera (2013) desarrollaron la investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, Periodo 2013”. Plantearon una investigación descriptivo y correlacional, un diseño no experimental de corte transversal; para la recolección de datos emplearon una encuesta y como instrumento un cuestionario. Para medir la variable independiente clima organizacional, se utilizó la Escala de Clima Laboral CL-SPC y mide cinco dimensiones (involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, y autorrealización), se aplicaron 50 preguntas y utilizaron una escala de respuesta tipo Likert, para medir la variable dependiente satisfacción laboral se utilizó la versión validada en español de la Escala de Satisfacción Laboral, la cual está compuesta por 4 reactivos. De una población de 148 trabajadores, se tomó una muestra de 107 trabajadores encuestados. Reportaron que existe relación entre las variables y que el 57.9% de los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía, califican el clima organizacional en un nivel medio o moderado, asimismo indican que existe un nivel medio o moderado en cuanto a la satisfacción laboral.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Todas las instituciones públicas, para nuestro caso una municipalidad, se basan en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Artículo 1º.- Definición de la Carrera Administrativa, en la cual se destaca que:

Toda organización pública tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal, en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos. (Campos y Rodríguez, 2014, p. 17)

1.2.1. La gestión del sistema municipal.

Gestión Pública

Se puede definir como el conjunto de acciones mediante las cuales las instituciones públicas tienden al logro de sus objetivos y metas, estas están enmarcadas por las políticas gubernamentales que establece el Poder Ejecutivo. Por la variedad de temas que involucra es compleja y se encuentra sujeta a los intereses y juicios de los ciudadanos. Por otro lado de acuerdo a Bastidas y Pisconte (2009), “la Gestión Pública la definen como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo” (p. 14).

Sin embargo, también podemos mencionar que la gestión pública está conformada por procesos mediante el cual el Estado diseña, establece y aplica políticas, suministra bienes y servicios e implementa regulaciones con el fin de mantener un ruta adecuada a sus funciones.

Características de la gestión municipal

En la actualidad, se espera que las instituciones municipales sean efectivas y eficientes por lo que deben considerar como primer paso el tema relacionado al servicio que proporcionan, específicamente con los servicios básicos y de seguridad, y como segundo paso para obtener una mejor y mayor productividad de los trabajadores de la institución municipal. Para que esta eficiencia y efectividad sea visible en la gestión, es necesario por un lado, un clima organizacional favorable, y por otro, la convivencia con una satisfacción laboral estable, estos dos factores son esenciales en el proceso de gestión de las instituciones municipales.

1.2.2. Clima Organizacional.

Conceptualización del clima organizacional

El clima organizacional es un aspecto bastante complejo y a su vez subjetivo dentro de las organizaciones, sin embargo tiene una importante presencia en el desarrollo de las aportaciones teóricas realizadas sobre este tema. Su origen está

ligado históricamente a las organizaciones empresariales, sin embargo se ve influenciada por los cambios económicos, sociales, de comunicación e información lo que hace necesario nueva investigaciones acerca de su desarrollo.

Una forma de definir el clima organizacional, es tomando por separado ambos vocablos y analizando cada uno de ellos. En primer lugar, la palabra clima y en segundo lugar la palabra organización, posteriormente podemos obtener una definición del clima organizacional.

De acuerdo a Koys y Decottis (1991) y Palma (2004) mencionaron que:

Estudiar el clima en las organizaciones no ha sido un trabajo fácil pues se trata de un proceso complejo y con varios niveles; por ejemplo, en la actualidad se comenta sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El psicológico se estudia a nivel individual, mientras que el organizacional se estudia a nivel grupal. Estos dos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales ya que describen la esencia de las percepciones que los trabajadores tienen de sus propias experiencias dentro de una organización. (pp. 45-47).

Por otro lado, es posible que existan varios climas en una misma organización, ya que pueden variar dependiendo de las percepciones de los miembros, relacionado a su nivel jerárquico, las diversas áreas de trabajo dentro del mismo centro de trabajo o los diferentes lugares de trabajo.

En relación al clima, Etkin (2007) afirmó que utilizar el concepto de clima “tiene un sentido metafórico y refiere al estado del tiempo, en el cual se trabaja en la organización, si es favorable o contrario a las actividades, sobre todo en el plano de lo social” (p. 23). También plantea que el clima organizacional es un concepto que hace referencia a las apreciaciones subjetivas dentro de las relaciones laborales. Por tanto se considera una evaluación que refleja los estados de ánimo en relación con la organización y que afecta (moviliza o limita) los desempeños individuales.

Así mismo Etkin (2007) indicó que “el clima no es una causa en sí misma sino un enlace que se construye entre diferentes actores, y que hace posible una relación virtuosa entre el individuo y la organización” (p. 24).

En relación a una organización James (1996) sostuvo que es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p. 9). Así mismo agrega que el primer paso vital para organizar, es el proceso de diseño organizacional, el cual lo define como “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización” (p. 10).

En base a lo citado anteriormente y recogiendo el análisis de ambos vocablos, es preciso establecer una definición más exacta de lo que el clima organizacional representa o significa en las organizaciones.

Brunet (1999) definió al clima organizacional como las percepciones del ambiente laboral, que se determina por las actitudes, valores, opiniones personales de los trabajadores y variables como la satisfacción y la productividad. La definición engloba aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los sistemas de recompensa, los conflictos, el control y la supervisión, además de la influencia del medio físico de la organización.

Por otra parte Chiavenato (1990) afirmó que el clima organizacional es el aspecto interno y la atmosfera de una organización. Así mismo se ven influenciados por factores como los reglamentos, políticas, tecnología y los estilos de liderazgo.

Álvarez (1992) sostuvo que el clima de una organización es el ambiente favorable o desfavorable para los trabajadores de una organización. Por su parte el sentido de pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral son aspectos que impulsan el ambiente.

También Silva (1996) indicó que el clima organizacional es una característica del trabajador que la organización considera y es asumida como una variable del proceso que tiene la virtud de integrar a la persona, los grupos y la organización.

Por su parte Chiang (2010) sostuvo que la definición de clima organizacional ha evolucionado y ha sido influenciada por distintas expresiones conceptuales.

Las primeras aportaciones resaltaron las propiedades o características organizacionales dominando en primera instancia los factores organizacionales o situacionales. Posteriormente aparecieron un segundo grupo de definiciones que dieron mayor relevancia a las representaciones cognitivas y representaciones en los que los factores individuales son determinantes. Una tercera aproximación conceptual ha considerado el clima con un conjunto de percepciones fundamentales o globales en que se considera la interacción entre la persona y la situación. (p. 34).

Mientras tanto Méndez (2006, p. 30) manifestó que:

El origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización incluida en la teoría de las relaciones humanas destaca la importancia del trabajador en su función y por su participación en un entorno social. Así mismo lo define como un resultado de como las personas establecen procesos de interacción social y donde estos procesos están influenciados por un sistema de valores, creencias y actitudes, así como también de su ambiente interno.

Goncalvez (2000) propuso que las estructuras y factores del sistema organizacional establecen un clima determinado, que se encuentra en función a las percepciones de las personas. Este clima resultante establece comportamientos en los individuos que tienen efecto en la organización y el clima, y es así como completa el circuito.

En éste sentido, se recogen en Chiang (2010) algunas de las definiciones más representativas que se hacen sobre el clima organizacional durante la época: Tagiuri en 1951 (en Chiang, 2010):

Es una propiedad relativamente perdurable del entorno interno de una organización que a) es experimentado por sus miembros, b) que influencia en su comportamiento y que, c) puede ser descrito mediante un conjunto particular de características (o atributos) de la organización. El clima es fenomenológicamente externo al actor, pero está en la mente del observador (p.44).

Por otro lado, Marchant (2005), ha manifestado que el clima organizacional refiere al ambiente psicosocial en donde se desenvuelven los miembros de una organización, menciona una relación con el trabajo “cotidiano y las metas estratégicas, aprovechando la oportunidad de utilizar una variable no económica para impactar sobre los resultados de la empresa o institución”.

Según Hall (1996) señaló que el clima organizacional se define 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.

Litwin y Stringer (citado por Brunet, 2002), lo conceptúan como las percepciones que las personas compartían sobre los efectos resultantes de una estructura y un sistema de sanciones que la organización tiene sobre su motivación.

Por su parte, Hellriegel y Slocum (1974), lo definieron como “un conjunto de atributos que pueden ser percibidos sobre una organización particular o sobre sus subsistemas, y que pueden ser incluidos por la forma en que la organización y/o subsistemas tratan con sus miembros y su entorno” (p. 256).

Por otra parte Vásquez y Zuluaga (2008) señalaron que el clima organizacional en las instituciones públicas son un conjunto de percepciones y

sentimientos compartidos que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de la entidad en la que trabajan, dicho conjunto está conformado por las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, un ejemplo claro es el estilo de dirección, autonomía, relaciones laborales, calidad de la capacitación, horarios, estrategias organizacionales, procedimientos administrativos, estilos de comunicación, ambiente laboral en general, condiciones físicas del lugar de trabajo; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

La implementación del estudio de clima organizacional es un proceso de vital importancia y complejo a la vez pues es la raíz dinámica del entorno de la organización y de los factores humanos. Es así que diversas organizaciones plantean como uno de sus activos fundamentales al factor humano, es por ello que se necesita contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional.

Dimensiones del clima organizacional

Mientras todos los estudios e investigaciones concuerdan con la importancia de la construcción del clima organizacional, no hay un acuerdo aún sobre las dimensiones concretas del clima.

Para Palma (2004), el clima organizacional se compone de cinco dimensiones, donde se establecen las características a una organización, estas son las siguientes:

Realización Personal: Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Supervisión: La apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación: La Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Involucramiento laboral: La identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización” (p.20).

Condiciones laborales: El reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Chaparro y Vega (2007) proponen para la medición y análisis del clima en las organizaciones las siguientes dimensiones.

Estructura: Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo.

Relaciones: Resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.

Recompensa: Las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta; aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas de estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma. La valoración que

la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. (p. 249)

Los autores consideran cuatro dimensiones, pues la dimensión relaciones es amplia y está directamente relacionada con las percepciones de los trabajadores, mejor dicho, considera las relaciones con el jefe inmediato, ya que con ellos se realiza gran parte del trabajo diario; en ese sentido, la dimensión estructura considera también las percepciones del trabajo diario, la manera en que se realizan las cosas; por otro lado las dimensiones de recompensa e identidad son factores importantes para la motivación del trabajador, que poseen un impacto directo en el desarrollo de sus actividades.

De acuerdo a Litwin y Stringer (1998), el clima organizacional depende de seis dimensiones:

Estructura: Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.

Responsabilidad individual: Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.

Remuneración: Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.

Riesgos y toma de decisiones: Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.

Apoyo: Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.

Tolerancia al conflicto: Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Bowers y Taylor en 1972 en la Universidad de Michigan (en Sandoval, 2004) estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional, a saber:

Apertura a los cambios tecnológicos. Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.

Recursos Humanos. Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.

Comunicación. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

Motivación. Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

Toma de decisiones. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

Teorías o modelos teóricos que sustentan el clima organizacional

Teoría sobre el Clima Organizacional de McGregor

En la publicación que hiciera el autor McGregor (citado por Urcola, 2008) sobre "El aspecto humano de las empresas", planteó la Teoría X y la Teoría Y para explicar las decisiones que tomaban los directivos en las organizaciones, y determinó como el comportamiento influye en el clima que se genera dentro de la organización. Haremos referencia a la explicación de "Teoría Y", puesto que se relaciona con el tema analizado y se basa sobre una concepción "optimista" de los directivos.

La Teoría Y, sostiene que: El esfuerzo físico y mental que se necesita para el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, los trabajadores requieren de un alto grado de motivación y un grato ambiente que les permita estimular y lograr sus objetivos y metas personales, en condiciones adecuadas,

las personas aceptan responsabilidad y también trataran de obtenerla. El resultado del modelo de la teoría Y, concluye en que si la organización proporciona un ambiente con adecuadas condiciones para el desarrollo personal y el logro de sus objetivos y metas, las personas se comprometerán directamente con las objetivos y metas de la organización y se lograra la mencionada integración.

Teoría de los Factores de Herzberg

La teoría de los dos factores se elaboró partiendo del sistema de Maslow-Herzberg (citado por Chiavenato, 1990) dicha teoría determina dos categorías de necesidades en base a los objetivos humanos de satisfacción e insatisfacción, es decir los factores motivacionales y los de higiene respectivamente.

Los factores de higiene están relacionados con aspectos en el lugar de trabajo como factores económicos, condiciones laborales adecuadas y factores sociales que requieren atención constante, y así prevenir la insatisfacción. Los factores de motivación surgen de elementos internos y cómo la organización proporciona las oportunidades para la realización personal. En base a la teoría, un colaborador que considera su trabajo como carente de sentido puede tener un bajo rendimiento, así se tenga en cuenta los factores de higiene. Por lo tanto, los directivos deben considerar y crear un clima motivador, un lugar donde se enriquezca el trabajo.

Teoría del clima organizacional de Likert

La Teoría de Likert 1965 (citado en Brunet, 1999) sustenta que el comportamiento asumido por los colaboradores, en este caso, los trabajadores administrativos de la municipalidad, tienen una directa dependencia del entorno laboral y las condiciones organizacionales que se perciben. En otras palabras la manera cómo se ven las cosas es importante y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de desempeño y conducta laboral que los trabajadores van a adoptar. Likert concluyó que los climas que posean una orientación más humana, generan un nivel más elevado

en los resultados obtenidos por una organización; tales como la satisfacción laboral, la productividad, las tasas de rotación, el ausentismo, entre otros.

Se puede entender que el clima organizacional es un reflejo de las actitudes, valores y creencias de sus miembros; pero a su vez distintas en cada institución municipal, pues se ven influenciados por factores internos y externos, por otro lado también, dependiendo de la zona en la que se encuentre o las costumbres y valores que se practiquen en cada institución.

El clima organizacional posee características particulares, las cuales Brunet, L. (2002) y Rodríguez, D. (2005) las resumen en:

El clima organizacional tiene cierta permanencia, presenta estabilidad a pesar de experimentar ciertos cambios, esto se observa en las instituciones públicas donde el clima permanece a pesar que haya un cambio en el director o algún docente de las organizaciones estatales.

Tiene un fuerte impacto sobre el comportamiento organizacional, afectando también el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta; ya que si no existe un correcto clima laboral, los colaboradores no se sentirán a gusto y se comportarán de forma inadecuada en la organización.

Importancia del clima organizacional

El clima organizacional le otorga vida a los sistemas organizativos, esto logra una mayor productividad y satisfacción laboral pues se encuentra vinculada con el recurso humano.

Sánchez (2010), en su trabajo de investigación sostuvo que el clima organizacional es muy importante porque permite:

Detectar problemas dentro de la organización y luego poder ofrecer solución a estos problemas. Integrar al personal bajo los objetivos que persigue la organización. Poder formar equipos de trabajo dentro de la organización, que puedan interrelacionarse y

hacer más fácil el trabajo. Buscar las necesidades del personal para satisfacerlas de la mejor manera posible, para que se sientan motivados en su centro laboral. (p. 27).

El pertenecer a un equipo de trabajo, el ser parte de una organización, puede ser significativamente motivador para una persona, en particular cuando haya logrado sus expectativas de desarrollo. Es por ello la importancia de mantener informado a su personal sobre las decisiones adoptadas en ella, pues logra un vínculo de pertenencia y permite satisfacer la necesidad de pertenencia.

1.2.3. Satisfacción laboral.

Conceptualización de la satisfacción laboral

En los tiempos actuales, no existe una definición única y aceptada en relación al concepto de satisfacción laboral. Se ha podido apreciar en reiteradas ocasiones que cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación, de acuerdo a los autores citados presentamos algunas definiciones.

De acuerdo a Palma (1999), la satisfacción laboral de los trabajadores, puede ser considerada como un fin en sí misma, que una tanto al trabajador como a la empresa; que no solo produzca beneficios a los empleados con el hecho de mantener una buena salud mental, sino también contribuya a mejorar la productividad de una empresa y su rentabilidad capital o social dependiendo del caso; pues un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté.

Según Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), la satisfacción es un proceso de juicio cognitivo basado en una comparación con un modelo, que cada individuo establece para sí mismo. En este mismo sentido, Pavot y Diener (1993, p. 164-172), manifestaron que “la satisfacción es entendida también como la congruencia entre lo aspirado y lo logrado”.

Por su parte Amorós (2007), la define como la predisposición que una persona tiene para con su trabajo, esto no solo incluye la labor que desempeña,

sino también la interacción con sus compañeros y supervisores, reglamentos, las políticas de trabajo, condiciones, entre otros; por ello, la evaluación de esta variable es la suma de diversas dimensiones o elementos del trabajo.

Por otro lado Pereiro (1985) definió la satisfacción laboral como “una actitud que tienen los individuos hacia su trabajo u organización ya sea hacia aspectos generales de este (trabajo en general) o hacia aspectos específicos (sueldo, compañeros, supervisión, etc.)” (p.102).

Robbins (2004) indicó que es “la actitud general del individuo hacia su trabajo. La persona cuando posee una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, por otro lado cuando se siente insatisfecha denotará actitudes negativas” (p.78).

No necesariamente es una actitud específica, puede tratarse de una actitud general que resulte de varias actitudes de un colaborador frente a su trabajo y los factores con el relacionado.

De acuerdo Peiró y Rodríguez (2008), la satisfacción laboral es definida como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (p.98). En términos básicos la satisfacción laboral es un concepto globalizador a la que van acompañadas las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

Por su parte Locke (1976), lo ha definido como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados” (p.82).

Por otro lado, complementando la idea anterior, Flórez, J. (2001) nos menciona que la satisfacción laboral es el reflejo de cómo se siente la persona en su centro laboral y se considera varios factores, como el salario, condiciones de trabajo, estilo de supervisión, compañeros de trabajo, oportunidades de promoción, etc. También nos indica puede ser relativamente estable, pues se ve influenciada por actitudes, que a su vez están ligadas a creencias y valores que la persona desarrolla hacia su trabajo.

El autor tiene como base dos conceptos que se desprenden de la satisfacción laboral: la satisfacción de faceta y la satisfacción general. El primer concepto hace referencia al grado de satisfacción que siente el trabajador en relación a distintos elementos dentro de su trabajo, estos son: reconocimiento, condiciones de trabajo, beneficios, supervisión, políticas de la empresa y compañeros de trabajo. Respecto a la satisfacción general, este hace referencia a un indicador resumen o promedio de lo anterior.

Para Garmendia y Parra (1993), la satisfacción laboral está en función de que las necesidades sean cubiertas; de remuneración, logro, afiliación, y autorrealización. Por eso afirma que “Alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de tarea” (p.120).

Se entiende que la satisfacción laboral es un resultado que el individuo percibe de su trabajo y este le permite alcanzar el conocimiento y su importancia, este resultado está en función de un estado emocional ya sea positivo o placentero que resulta de una percepción de las experiencias laborales y que ayude a satisfacer sus necesidades básicas.

Se puede afirmar que satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación en las

organizaciones. Se denota que es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés.

Para Davis y Newstron (2003) indicaron que “es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud efectiva, un sentimiento de agrado desagrado relativo hacia algo” (p.156). De forma personal y en relación con los Gobiernos Locales, de lo anterior podemos expresar que la satisfacción laboral se refiere a la percepción que el individuo genera de su propia institución municipal, la forma en que se siente, si esta le agrada o no, en relación a ciertos aspectos de su institución; ya sea en la relación con sus compañeros, infraestructura, el sueldo, entre otros aspectos.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Un aspecto importante en el tema de satisfacción laboral son sus dimensiones, las cuales Palma (2005, p.16) mencionan a continuación:

Significación de tareas: Disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material).

Condiciones de trabajo: La evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. Esta dimensión es importante en las municipalidades, ya que algunas no cuentan con una adecuada infraestructura o se encuentran mucho tiempo esperando por la construcción y mejoramiento de su organización.

Reconocimiento personal y/o social: La tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Beneficios económicos: La disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Por su parte Robbins y Judge (2009, p.123) afirman que trabajo en sí, se refiere a cómo se siente la persona con respecto a la labor que desempeña en la organización, si se siente útil, si el horario es el adecuado, si se siente capaz, entre otras cosas. Sobre las dimensiones de la satisfacción los autores mencionan lo siguiente:

Salario: Determina la forma en que el trabajador percibe su retribución económica, si su sueldo es considerado adecuado para la labor que realiza, si es aceptable o no, si con ello puede satisfacer sus necesidades económicas, etc.

Ascensos: el cual nos indica si el trabajador se siente reconocido en su organización, si es promovido o no. Esta dimensión está relacionada con la anterior, ya que los ascensos se deben dar por las capacidades y eficiencia que los trabajadores han desarrollado. Los sistemas de recompensas, como el sueldo y la promoción, poseen importancia como factores de influencia y determinación de la satisfacción laboral, pues satisfacen una gama de necesidades primarias del individuo, como alimentación y vestimenta; generando así un "status", que significan reconocimiento y seguridad; es por medio de ellos que se pueden adquirir otros valores.

Supervisión: hace referencia al grado de comodidad que siente el individuo con su jefe y la manera en que realiza sus actividades.

Compañeros: destaca cómo es la interacción y relación con sus compañeros de trabajo, cómo se siente la persona.

Satisfacción en general: Contempla la identificación con la institución, la distribución del ambiente de trabajo, normas y valores de la empresa, que valor genera la persona sobre su ambiente de trabajo en general.

Meliá y Peiró (1989) identificaron y establecieron las siguientes dimensiones de satisfacción laboral:

Satisfacción por el trabajo en general: (a) hay buena relación entre los miembros de la unidad, (b) en mi unidad de trabajo circula la información y hay

espíritu de colaboración y ayuda, (c) la unidad me estimula para mejorar mi trabajo, (d) su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo: (a) la iluminación de su lugar de trabajo, (b) la ventilación de su lugar de trabajo, (c) el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo, (d) las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.

Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo: (a) las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan, (a) la satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo, (c) las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca, (d) los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.

Satisfacción con las oportunidades de desarrollo: (a) las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución, (b) las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución, (c) la estabilidad en las funciones de su trabajo, (d) la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.

Satisfacción con la relación subordinado – supervisor: (a) la proximidad y frecuencia con que es supervisado, (b) la supervisión que ejercen sobre usted, (c) la forma en que sus superiores juzgan su tarea y (d) la forma en que usted es dirigido.

Satisfacción con la relación Remuneración: (a) el salario que usted recibe, (b) sus condiciones laborales, (c) la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.

Teorías o modelos teóricos que sustentan la satisfacción laboral

La tesis de Maestría de Palma (1999), elaborada en la Universidad Ricardo Palma, propuso factores laborales, los cuales se asimila en la presente

investigación, por corresponder a trabajadores peruanos, las dimensiones que consideró fueron: condiciones físicas, remuneración, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas.

Factor I: Condiciones laborales. Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve el trabajo diario y que constituye un facilitador de la misma.

Factor II: Desarrollo Personal. Representa la oportunidad que encuentra el trabajador de realizar actividades significativas en su autorrealización.

Factor III: Remunerativos, El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor IV: Comunicación o relaciones personales, El grado de aceptación en la relación con otros miembros de la organización que comparten las actividades laborales cotidianas.

Factor V: Evaluación institucional o del desempeño, representa la relación de valoración entre el trabajador y sus tareas que realiza en su entidad.

Por otra parte tenemos el modelo que fue obtenido de Bruggemann, Groskurth y Ulich (1975) donde la satisfacción laboral puede ser explicada como el resultado del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, aquí se observan variables importantes como es el control o el poder para regular dicha interacción y que pueden influir en la situación laboral.

Es así, que la persona puede obtener varias formas de complacencia laboral.

Las seis formas de satisfacción laboral resultantes son las siguientes:

La satisfacción laboral progresiva: el individuo acrecienta el nivel de sus aspiraciones, con el fin de conseguir mayores niveles de satisfacción.

La satisfacción laboral estabilizada: el individuo cuida el nivel de sus aspiraciones.

La satisfacción laboral resignada: el individuo, domina el nivel de sus aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.

La insatisfacción laboral constructiva: el individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones buscando formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración.

La insatisfacción laboral fija: el individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta esclavizar la situación para resolver sus problemas.

La pseudo-satisfacción laboral: el individuo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables manteniendo su nivel de aspiraciones.

Pirámide de necesidades de Maslow

Abraham Maslow en 1943 (en Pérez y Rivera, 2015), identificó las siguientes necesidades:

Las necesidades fisiológicas: son la alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción clínica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

Las necesidades de seguridad: son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

Las necesidades sociales: son la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionados con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.

Las necesidades de estima: son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.

Las necesidades de autorrealización: son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y

capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

Importancia de la satisfacción laboral

La importancia de conocer el grado de satisfacción laboral se debe a que los trabajadores pasan el mayor tiempo de sus vidas en las organizaciones: (a) se tiene evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más; (b) existen pruebas que los trabajadores satisfechos poseen mejor salud física y psicológica; (c) una fuerza de trabajo satisfecha es más productiva ya que existe menos rotación debido al ausentismo o las renuncias de los buenos empleados y (d) los estudios demuestran que la satisfacción laboral mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social.

Estos aspectos son importantes en el personal de la municipalidad ya que al ser servidores públicos, estos deben de ofrecer un servicio de calidad de forma eficiente y de manera oportuna, lo que permite una mejor atención al ciudadano del distrito y por otro lado un mejoramiento de la imagen de la institución pública.

1.3. Justificación

Justificación teórica

El clima organizacional en el mundo actual es sumamente importante y ha tomado auge ante la necesidad de comprender la forma en la que influye en la satisfacción de las personas, esto se presenta como una necesidad en el proceso del cambio (que llamamos modernización del Estado) y poder lograr una mayor eficiencia en la organización. Su importancia radica en el hecho de que puede influir en aumentar o disminuir el rendimiento de la propia institución, si los trabajadores se sienten identificados e integrados en una institución, es muy probable que sean más eficientes al momento de trabajar. Es aquí que su impacto favorecería al mejoramiento de la administración pública en general y entre ellos los gobiernos locales, pues la percepción que se tiene de ineficiencia, ineficacia y

demoras, están ligados en parte a servidores públicos laborando en instituciones con un clima organizacional inadecuado.

Ante la problemática descrita, la presente investigación tiene como propósito profundizar en el conocimiento acerca del clima organizacional, el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y la relación entre ambas variables. Esto, permitirá ampliar el interés y demostrar que hay formas de mejorar el clima organizacional y por lo tanto la satisfacción laboral de los trabajadores en esta institución; pero sobre todo, permitirá fortalecer esta relación en función de la mejora de la labor de los trabajadores y la gestión administrativa municipal. Permitirá la propuesta de planes o alternativas que permitan superar los problemas organizacionales existentes y que afectan el nivel de satisfacción del trabajador, lo que a su vez determinará la calidad del servicio que presta la Municipalidad.

Justificación práctica.

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permitirá a los funcionarios y directivos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca, comprender los diferentes componentes del clima organizacional, percibir las dimensiones que la componen y conocer la relación que tienen cada una de estas con el nivel de satisfacción de los trabajadores. La información proporcionada por este trabajo de investigación les dotará de datos reales, que podrán ser empleados en el desarrollo de un diagnóstico eficiente y plantear en función de éste, estrategias adecuadas para promover el desarrollo de un buen servicio a la comunidad.

Justificación en el ámbito de la gestión pública.

Los resultados de la investigación servirán para la mejora del clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca, pues refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su desempeño y productividad o para encontrar su punto de equilibrio dentro de la organización, con el fin de elevar la satisfacción laboral en los aspectos de significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social

y beneficios económicos que permitan el mejoramiento organizativo a nivel de eficiencia en los servicios que brinda la institución municipal.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad Problemática

El presente estudio, plantea el problema del Clima Organizacional como factor relevante de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Vista Alegre distrito de la provincia de Nazca, pues se observó un moderado compromiso por parte de algunos trabajadores administrativos en las actividades y servicios que presta la municipalidad, el estudio está enfocado en determinar como el clima organizacional mejora o limita la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución, esto llevaría a mejorar los servicios que se brinda, conocer la percepción que tiene el recurso humano de la organización, sus sentimientos y deseos.

En relación a la satisfacción laboral podemos mencionar que esta puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la institución, pues es la expresión personal que los trabajadores y directivos se forman como parte de la organización a la que pertenecen, por ello se plantea que el clima organizacional es fundamental en el mejoramiento del mismo.

Saccca (2010) mencionó que “en los tiempos actuales donde imperan el paradigma de la globalización y el avance científico y tecnológico, la humanidad entera ha sufrido cambios muy sustanciales en los aspectos: económico, político y social; generando problemas y retos en países en vías de desarrollo” (p. 10). Tomando como base este análisis podemos observar un efecto directo en el desenvolviendo de las instituciones públicas del Perú en general, dando así lugar a muchos cambios en las reformas gubernamentales para obtener una eficiente administración pública, que brinde un adecuado servicio y atención a la población.

Mendoza (2010) refirió que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en 2008 realizó estudios donde se señalan que una buena gestión administrativa creará un clima favorable y que a su vez tendrá un impacto

directo en el nivel de satisfacción de los trabajadores, el cuál debe ser manejado por una gestión eficiente y eficaz en los diferentes niveles organizacionales que integran la institución municipal; como resultado se tendrán beneficios positivos en la prestación de una buena calidad del servicio a los usuarios y, así mismo para los trabajadores quienes desarrollarán su actividades motivados en ambientes adecuados, con un clima institucional acorde a lo que un Estado moderno busca llegar.

El clima organizacional sólo puede ser percibido, no es tangible, pero cuenta con una existencia real que tiene influencia en todo lo que ocurre dentro de las instituciones y a su vez repercute en casi todo lo que sucede en ésta. Los directivos de las Instituciones deben percatarse de que el clima laboral forma parte del accionar y como tal deben revalorarlo y darle la debida atención, siempre tratando de buscar la forma de lograr la mayor motivación posible por parte de los trabajadores. (Martínez y Vilcapoma, 2014, p. 17).

En base a lo anterior podemos entender que el clima organizacional es la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen, percepción que incide directamente en el desempeño de la organización.

Por su parte Mayor (2012) afirma que desde comienzos del siglo XIX, se ha venido desarrollando en las organizaciones; entre ellas las municipalidades una serie de cambios e innovaciones con el objetivo de adecuarse a los lineamientos brindados por el estado en cuanto a su modernización, y a la vez competir con eficiencia en el plano gerencial e institucional, pues una buena parte del éxito futuro de toda nación ya sea en el contexto nacional como internacional, depende de cómo se maneje la productividad, la adaptación a los cambios, así como la innovación y gestión de su fuerza laboral; todo ello en gran parte se debe a la forma en como el directivo o trabajador gestione su estilo de liderazgo, y de esta manera poder influir en los miembros de la institución en el cumplimiento y asignación de tareas para lograr los objetivos y metas planteados.

1.4.2. Formulación del problema

Problema general.

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la dimensión realización personal del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la dimensión supervisión del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?

Problema específico 5

¿Cómo se relaciona la dimensión condiciones laborales del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?

1.5. Hipótesis

De acuerdo a Hernández, R. (2014) las hipótesis son “las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado” (p. 104).

Hipótesis General

Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis Específicas

Hipótesis *específica 1*

Existe correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis *específica 2*

Existe correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis *específica 3*

Existe correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis *específica 4*

Existe correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis específica 5

Existe correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

1.6. Objetivos**Objetivo General**

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Objetivos Específicos***Objetivo específico 1***

Establecer la relación que existe entre la dimensión realización personal del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la dimensión supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Objetivo específico 5

Establecer la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

En la presente investigación se establecerán como variables de estudio el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016. Ambas variables son de naturaleza cualitativa y su ocurrencia en la institución se expresará en categorías determinadas en función de los valores asignados a los instrumentos; en tal sentido serán medidas en una escala ordinal, lo que permite establecer relaciones de tipo mayor, menor, igual o niveles entre los individuos.

2.1.1. Variable 1: Clima Organizacional

Definiciones del clima organizacional

De acuerdo a Palma (2004) lo definió como:

El clima organizacional es definido como la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados con posibilidades de realización personal, involucramiento con las tareas asignadas, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (p. 20).

Dimensiones del clima organizacional

En relación a las dimensiones del clima organizacional, existe la necesidad de establecer las características que definen a una organización y de los objetivos que se pretende alcanzar, es por ello que en nuestro estudio se consideró cinco dimensiones de acuerdo a la escala de CL-SPC de Sonia Palma Carrillo en el 2004 los cuales son: autorrealización, supervisión, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales.

2.1.2. Variable 2: Satisfacción laboral

Definiciones de la satisfacción laboral

En base a Palma (2005) sostuvo que la satisfacción laboral es “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p. 16).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Sobre las dimensiones de la satisfacción laboral, se pretende establecer una relación de correspondencia entre las necesidades y motivos de los trabajadores, con lo que se percibe en la organización, para la presente investigación se consideró cuatro dimensiones de acuerdo a la escala de SL-SPC de Sonia Palma Carrillo en el 2005 las cuales son: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

2.2. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable: Clima organizacional

| DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE VALORES | NIVELES O RANGOS |
|--------------------------------|-------------------------------|---------|----------------------------------|-------------------------------|
| Realización Personal | Desarrollo personal | 1 – 6 | Escala de Likert con 5 Opciones: | Muy Desfavorable = (50-89) |
| | Desarrollo profesional | 7 - 10 | | 1. Nunca |
| Involucramiento Laboral | Compromiso con la Entidad | 11 – 16 | 2. Casi Nunca | Desfavorable = (90-129) |
| | Identificación con la Entidad | 17 - 20 | 3. A veces | Medio = (130-169) |
| Supervisión | Apoyo para las tareas | 21 – 26 | 4. Casi Siempre | Favorable = (170-209) |
| | Orientación para las tareas | 27 - 30 | 5. Siempre | Muy Favorable = (210-250) |
| Comunicación | Fluidez en la comunicación | 31 – 35 | | |
| | Claridad en la comunicación | 36 - 40 | | |
| Condiciones Laborales | Elementos Materiales | 41 - 46 | | |
| | Elementos Psicosociales | 47 – 48 | | |
| | Elementos Económicos | 49 - 50 | | |

Tabla 2

Operacionalización de la Variable: Satisfacción laboral

| DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE VALORES | NIVELES O RANGOS |
|---|--------------------------|--------------|----------------------------------|-------------------------|
| Significación de tareas | Cumplimiento del trabajo | 1 – 3 | Escala de Likert con 5 Opciones: | Bajo = (27-62) |
| | Desarrollo personal | 4 – 8 | | 1. Nunca |
| Condiciones de trabajo | Entorno físico laboral | 9 - 17 | 2. Casi Nunca | Alto = (100-135) |
| | Trato personal | 18 - 19 | 3. A veces | |
| Reconocimiento Personal y/o social | Variedad de tareas | 20 - 22 | 4. Casi Siempre | |
| | | | 5. Siempre | |
| Beneficios económicos | Colaboración | 23 - 27 | | |

2.3. Metodología

En el presente estudio se utiliza un método hipotético desde un enfoque cuantitativo, el cual consiste “en partir de un supuesto o afirmación por demostrar para luego llegar a descomponer a sus variables y a continuación deducir los indicadores de cada uno de ellos con la finalidad de recoger información a partir de los indicadores” (Centty, 2006).

“El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con hechos” (Bernal, 2006, p. 56).

Por tanto es un enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández, 2010, p. 4).

2.4. Tipo de estudio

El presente trabajo es una investigación básica, así mismo se establece un estudio descriptivo y correlacional de acuerdo a la clasificación que se da en Hernández (2014).

Básica, pues está orientada a la “búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos relacionados las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la institución” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.103).

Descriptiva, pues el propósito es describir de que manera se manifiesta el problema de investigación. De acuerdo a Hernández (2014) en el estudio descriptivo:

Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 92)

Correlacional, porque se pretende responder a preguntas surgidas en la investigación. Hernández (2014) sostiene que el estudio correlacional:

Tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables (p. 93).

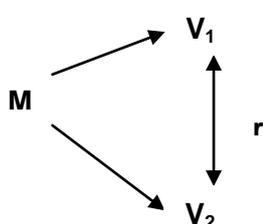
2.5. Diseño de estudio

La presente investigación corresponde a un diseño de investigación no experimental, de corte transversal, a un nivel correlacional.

De acuerdo a Hernández (2014), la investigación es no experimental porque “se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152). Entonces podemos entender que una investigación no experimental es observar la situación tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Por otro lado mencionamos que es de corte transversal porque “se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, 2014, p. 154).

Así mismo indicamos que se da a un nivel correlacional pues “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández, 2014, p. 157). Por otra parte también Carrasco (2009) menciona que “estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (p. 39).



Dónde:

- M : Muestra.
- V₁ : Variable Clima Organizacional.
- V₂ : Variable Satisfacción laboral.
- r : Relación entre las variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población estará conformada por 126 trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Naca 2016, que laboran en el turno normal. Así mismo se consideran como criterios de inclusión, el estar ejerciendo el cargo con una antigüedad laboral de 1 año, por considerarlo un periodo en el que le ha permitido conocer las características de la institución municipal donde se desarrolla la investigación.

Con la finalidad de asegurar la información y en especial contar con los resultados de la evaluación acerca del clima organización y satisfacción laboral, se decidió en forma intencional considerar a todos los integrantes de la población. En tal sentido el estudio será de tipo censal.

Tabla 3

Muestra de estudio de los trabajadores administrativos de la Municipalidad

| Gerencia Municipal | Gerentes | Jefes de Área o División | Empleados del Área o División |
|--|-----------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| Comité de Coord. Interna | | | 3 |
| Unidad de Asesoría Legal | | 1 | 2 |
| Unidad de Planif. Y Presupuesto | | 1 | 3 |
| Área de Prog. Y Presupuesto | | | 2 |
| Área Proyectos y Estadística | | | 2 |
| Unidad de Tecnología de Inf. Y Com. | | 1 | 2 |
| Gerencia de Administración | 1 | | |
| Área de Contabilidad | | 1 | 3 |
| Área de Tesorería | | 1 | 2 |
| Área de Abastecimiento | | 1 | 4 |
| Área de Control Patrimonial | | 1 | 2 |
| Área de Maq. Y Equipos | | 1 | 3 |
| Gerencia de RR. HH. | 1 | | 5 |
| Gerencia de Rentas | 1 | | |
| División de Adm. Tributaria | | 1 | 5 |
| División de Fisc. Recaud. Y Control | | 1 | 4 |
| División Policía Municipal | | 1 | 10 |
| División de Aeropuerto | | 1 | 3 |
| Ger. de Desarrollo Urbano y Rural | 1 | | |
| Div. Desar. Urbano, Rural y Catastro | | 1 | 4 |
| División de Obras, Proyec. Y Liquid. | | 1 | 7 |
| División de Obras Privadas | | 1 | 3 |
| Gerencia de Serv. Sociales y Comunes | 1 | | |
| División Servicios y Prog. Sociales | | 1 | 3 |
| División Ser. Comun. Y Part. Ciudadana | | 1 | 2 |
| División de Registro Civil | | 1 | 5 |
| División de Defensa Civil | | 1 | 4 |
| División de Cultura, Turismo y Museo | | 1 | 4 |
| División Asuntos Amb. Y Ecología | | 1 | 2 |
| División del Prog. Del Vaso de Leche | | 1 | 10 |
| División Serenazgo y Seg. Ciudadana | | 1 | 20 |
| División de la DEMUNA | | 1 | 3 |
| División de OMAPED | | 1 | 2 |
| División de Focalización Local | | 1 | 2 |
| TOTALES | 5 | 26 | 126 |

Fuente: Gerencia Municipal del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica de recolección de datos

La técnica empleada en la presente investigación es la encuesta, “es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.107).

2.7.2. Instrumento de recolección de datos

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información será el cuestionario. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

Ficha técnica del instrumento para medir el clima organizacional

Nombre: Cuestionario para medir el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

Autores: Adaptado de Sonia Palma Carrillo (2004).

Forma de aplicación: Individual o grupal.

Grupo de aplicabilidad: Adultos.

Duración: 30 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el clima organizacional de la municipalidad.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 50 ítems, El cuestionario clima organizacional de la municipalidad fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), y está dividido en cinco dimensiones: Realización personal con 10 ítems, involucramiento laboral con 10 ítems, supervisión con 10 ítems, comunicación con 10 ítems y condiciones laborales con 10 ítems.

Baremo del cuestionario del clima organizacional

Muy Desfavorable: [50 – 89>

Desfavorable: [90 – 129>

Medio: [130 – 169>

Favorable: [170 – 209>

Muy Favorable: [210 - 250]

Baremo del cuestionario del clima organizacional por dimensiones

Realización personal:

Muy Desfavorable: [10 – 17>; Desfavorable: [18 – 25>; Medio: [26 – 33>;
Favorable [34 – 41>; Muy Favorable: [42 – 50]

Involucramiento laboral:

Muy Desfavorable: [10 – 17>; Desfavorable: [18 – 25>; Medio: [26 – 33>;
Favorable [34 – 41>; Muy Favorable: [42 – 50]

Supervisión:

Muy Desfavorable: [10 – 17>; Desfavorable: [18 – 25>; Medio: [26 – 33>;
Favorable [34 – 41>; Muy Favorable: [42 – 50]

Comunicación:

Muy Desfavorable: [10 – 17>; Desfavorable: [18 – 25>; Medio: [26 – 33>;
Favorable [34 – 41>; Muy Favorable: [42 – 50]

Condiciones laborales:

Muy Desfavorable: [10 – 17>; Desfavorable: [18 – 25>; Medio: [26 – 33>;
Favorable [34 – 41>; Muy Favorable: [42 – 50]

Ficha técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral

Nombre: Cuestionario para medir la satisfacción laboral en la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

Autores: Adaptado de Sonia Palma Carrillo (2005).

Forma de aplicación: Individual o grupal.

Grupo de aplicabilidad: Adultos.

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el clima organizacional de la municipalidad.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 50 ítems, El cuestionario clima organizacional de la municipalidad fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), y está dividido en cinco dimensiones: Significación de tareas con 8

ítems, condiciones de trabajo con 8 ítems, reconocimiento personal y/o social con 4 ítems y compensación económica con 5 ítems.

Baremo del cuestionario de la satisfacción laboral

Bajo: [27 – 62>

Medio: [63 – 99>

Alto: [100 – 135]

Baremo del cuestionario de la satisfacción laboral por dimensiones

Significación de tareas: Bajo: [8 – 18>; Medio: [19 – 29>; Alto: [30 – 40]

Condiciones de trabajo: Bajo: [8 – 18>; Medio: [19 – 29>; Alto: [30 – 40]

Reconocimiento personal y/o social: Bajo: [4 – 9>; Medio: [10 – 15>; Alto: [16 – 20]

Compensación económica: Bajo: [5 – 11>; Medio: [12 – 18>; Alto: [19 – 25]

2.7.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

De acuerdo a Hernández (2014), la validez es “En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p.150).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos se utiliza “para contrastar la validez de los ítems consiste en preguntar a personas expertas en el dominio que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido” (p.225).

Para determinar la validez de los instrumentos se buscó evaluar la validez de contenido a través del juicio de expertos; para ello se sometieron a la revisión de 3 expertos, especializados en metodología de la investigación y/o gestión pública, los cuales consideraron que los instrumentos eran adecuados y por tanto procedía su aplicación. Se dispone de los certificados de validez en anexos para su verificación.

Tabla 4

Validez del instrumento clima organizacional, según expertos

| Experto | El instrumento presenta | | | | Condición final |
|---------|-------------------------|------------|----------|-------------|-----------------|
| | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Suficiencia | |
| Juez 1 | si | si | si | si | Aplicable |
| Juez 2 | si | si | si | si | |
| Juez 3 | si | si | si | si | |

Tabla 5

Validez del instrumento satisfacción laboral, según expertos

| Experto | El instrumento presenta | | | | Condición final |
|---------|-------------------------|------------|----------|-------------|-----------------|
| | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Suficiencia | |
| Juez 1 | si | si | si | si | Aplicable |
| Juez 2 | si | si | si | si | |
| Juez 3 | si | si | si | si | |

2.7.4. Confiabilidad de los instrumentos

Quero (2010) mencionó que:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficiente de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación, con la creación del alfa de cronbach, los investigadores fueron capaces de evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento constituido por una escala de Likert, o cualquier escala de opciones múltiples. La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cronbach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable (p. 1).

Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto, posteriormente se hizo el análisis mediante el alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 23.

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p. 8) se tiene que:

Por debajo de 0.60 es una confiabilidad inaceptable

De 0.60 a 0.65 es indeseable.

Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable.

De 0.70 a 0.80 es respetable.

De 0.80 a 0.90 es buena.

De 0.90 a 1.00 se considera muy buena.

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach

| Instrumento | Alfa de Cronbach | Nº Ítems |
|----------------------|-------------------------|-----------------|
| Clima organizacional | 0.964 | 50 |
| Satisfacción laboral | 0.921 | 27 |

En función de los resultados, teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual a 0.964 y 0.921, se puede asumir que los instrumentos son aceptablemente confiables y procede su aplicación.

2.7.5. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos seguirá los siguientes pasos:

Aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaborará la matriz de datos, se transformarán los valores según las escalas establecidas y se procederá con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

Análisis de los datos, que se obtendrán de la aplicación de los instrumentos, se empleará el programa estadístico SPSS versión 23.0 para Windows, a través de estadísticas descriptivas y contrastación de hipótesis.

2.8. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procederá de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificarán y codificarán para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procesará la información a partir de la base de datos, para organizarla y proceder a su ordenamiento.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinan los casos que encajan en las distintas categorías

3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionarán y se compararán los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se harán utilizando el programa SPSS V.22.0 para Windows 10 y el EXCEL.

Debido a que las variables son cualitativas, se empleó, para la contrastación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Descripción de la variable clima organizacional

Tabla 7

Nivel del clima organizacional percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

| Nivel | frecuencia | % |
|------------------|------------|--------|
| Muy Desfavorable | 0 | 0 % |
| Desfavorable | 0 | 0 % |
| Medio | 4 | 3.2 % |
| Favorable | 86 | 68.3 % |
| Muy Favorable | 36 | 28.6 % |
| Total | 126 | 100 % |



Figura 1. Representación gráfica del nivel de clima organizacional percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

Interpretación

En la tabla 7 y figura 1 se observa de manera global que más del 65% de los trabajadores administrativos perciben que el clima organizacional está en un nivel favorable, seguido de una aceptable proporción que indica que el clima es muy favorable (28.6%), por otro lado se muestra un nivel de clima medio (3.2%), mientras que los niveles extremos muy desfavorable como desfavorable se encuentran en niveles de 0%.

De los resultados se concluye que el nivel de percepción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre sobre el clima organizacional tiene un nivel favorable con una tendencia al nivel muy favorable.

3.1.2. Descripción de la variable clima organizacional según dimensiones

Tabla 8

Nivel del clima organizacional percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 según dimensiones.

| Nivel | Realización personal | | Involucramiento o laboral | | Supervisión | | Comunicación | | Condiciones laborales | |
|------------------|----------------------|-------|---------------------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|-----------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Muy Desfavorable | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Desfavorable | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Medio | 14 | 11.1% | 11 | 8.7% | 16 | 12.7% | 20 | 15.9% | 6 | 4.8% |
| Favorable | 67 | 53.2% | 76 | 60.3% | 64 | 50.8% | 56 | 44.4% | 75 | 59.5% |
| Muy Favorable | 45 | 35.7% | 39 | 31% | 46 | 36.5% | 50 | 39.7% | 45 | 35.7% |
| Total | 126 | 100% | 126 | 100% | 126 | 100% | 126 | 100% | 126 | 100% |



Figura 2. Representación gráfica del nivel de clima organizacional percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 según dimensiones.

Interpretación

En la presente tabla 8 y figura 2 se observa las dimensiones del clima organizacional percibida por la muestra censal en estudio, en la cual la dimensión que evidencia una mejor percepción es la de involucramiento laboral, en la cual el 60.3% (76) de la muestra censal indica que es favorable, seguido de un 59.5% (75) que indica que las condiciones laborales también son favorables.

Por otro lado, respecto a las cinco dimensiones más del 50% de la muestra censal en estudio percibe que el clima organizacional está en un nivel favorable, pero a su vez una proporción importante de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre indicó que es muy favorable.

3.1.3. Descripción de la variable satisfacción laboral

Tabla 9

Nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

| Nivel | frecuencia | % |
|-------|------------|-------|
| Bajo | 0 | 0 % |
| Medio | 58 | 46 % |
| Alto | 68 | 54 % |
| Total | 126 | 100 % |

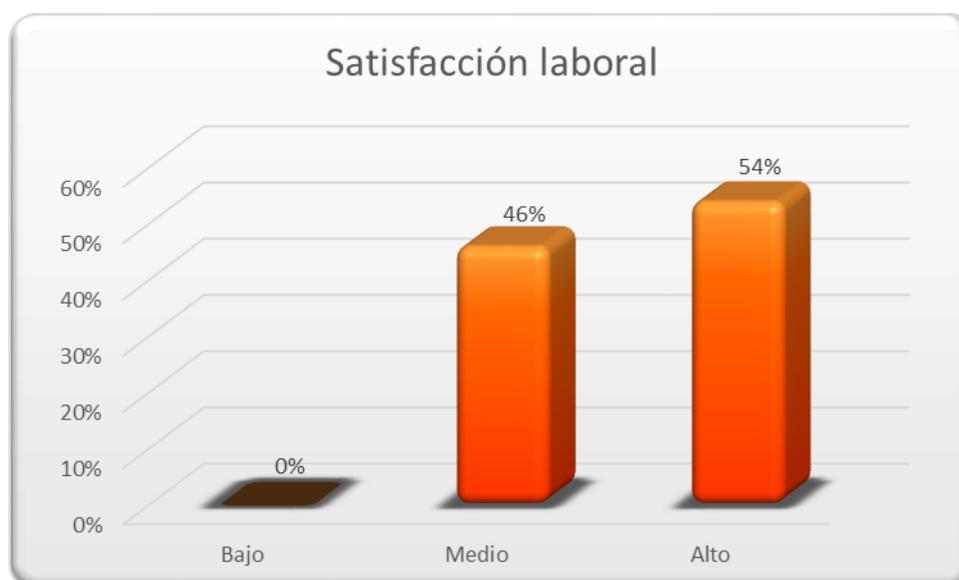


Figura 3. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

Interpretación

En la presente tabla 9 y figura 3 se observa que la variable satisfacción laboral percibida por la muestra en estudio de modo global demuestra que el 54% de los trabajadores administrativos del municipio se encuentran altamente satisfecho; así

mismo se encontró que el 46% se encuentra en un nivel intermedio de satisfacción; y ninguno de los encuestados percibe un nivel bajo de satisfacción.

De los resultados se concluye que el nivel de percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad sobre la satisfacción laboral tiene una tendencia a mantenerse en niveles intermedio alto.

3.1.4. Descripción de la variable satisfacción laboral según dimensiones

Tabla 10

Nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 según dimensiones.

| Nivel | Significación de tareas | | Condiciones de trabajo | | Reconocimiento personal y/o social | | Compensación económica | |
|-------|-------------------------|-------|------------------------|-------|------------------------------------|-------|------------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Medio | 52 | 41.3% | 21 | 16.7% | 17 | 13.5% | 66 | 52.4% |
| Alto | 74 | 58.7% | 105 | 83.3% | 109 | 86.5% | 60 | 47.6% |
| Total | 126 | 100% | 126 | 100% | 126 | 100% | 126 | 100% |



Figura 4. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral percibida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 según dimensiones.

Interpretación

La tabla 10 y figura 4 muestran la descripción referente a las dimensiones de la variable satisfacción laboral, donde se observa que el 86.5% de los trabajadores administrativos perciben que el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social es alto, mientras que el 52.4% de encuestados coinciden en que las dimensiones compensación económica se encuentran en un nivel medio para las labores que realizan los trabajadores administrativos.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

H₁: Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

| | | | Clima organizacional | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,790** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | 126 | 126 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,790** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 126 | 126 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

En la tabla 11 se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r_s = 0.790$ entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016, resultados que indican que existe una correlación positiva, directa y de nivel alta.

La significancia de ($p = 0.000 < 0.05$) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis. Por lo tanto podemos afirmar que mientras el clima organizacional crece o se incrementa, también lo hace la satisfacción laboral. Es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

H_1 : Existe correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Tabla 12

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión realización personal del clima organizacional y satisfacción laboral.

| | | | Realización personal | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Realización personal | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,627** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | 126 | 126 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,627** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 126 | 126 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

En la tabla 12 se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r_s = 0.627$ entre la dimensión realización personal del clima organizacional y la satisfacción laboral, resultados que indican que existe una relación positiva y directa de nivel alta. La significancia de ($p = 0.000 < 0.05$) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la correlación es significativa, en consecuencia existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna.

En base a los resultados podemos decir que existe una relación directa entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

H₁: Existe correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Tabla 13

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y satisfacción laboral.

| | | | Involucramiento laboral | Satisfacción Laboral |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Involucramiento laboral | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,693** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | 126 | 126 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,693** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 126 | 126 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

En la tabla 15 se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r_s = 0.693$ entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral, resultados que indican que existe una relación positiva y directa de nivel alta. La significancia de ($p = 0.000 < 0.05$) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la correlación es significativa, en consecuencia existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna.

En base a los resultados podemos decir que existe una relación directa entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

H₁: Existe correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión supervisión del clima organizacional y satisfacción laboral.

| | | Supervisión | Satisfacción laboral |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Supervisión | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,613** |
| | Satisfacción laboral | N | 126 |
| | | Coefficiente de correlación | ,613** |
| | | Sig. (bilateral) | .000 |
| | | N | 126 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

En la tabla 13 se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r_s = 0.613$ entre la dimensión supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral, resultados que indican que existe una relación positiva y directa de nivel alta. La significancia de ($p = 0.000 < 0.05$) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la correlación es significativa, en consecuencia existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna.

En base a los resultados podemos decir que existe una relación directa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

H₁: Existe correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Tabla 15

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión comunicación del clima organizacional y satisfacción laboral.

| | | | Comunicación | Satisfacción Laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|--------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,660** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | 126 | 126 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,660** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 126 | 126 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

En la tabla 14 se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r_s = 0.660$ entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral, resultados que indican que existe una

relación positiva y directa de nivel alta. La significancia de ($p = 0.000 < 0.05$) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la correlación es significativa, en consecuencia existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna.

En base a los resultados podemos decir que existe una relación directa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Hipótesis específica 5

H_0 : No existe correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

H_1 : Existe correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y satisfacción laboral.

| | | | Condiciones laborales | Satisfacción Laboral |
|--------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones laborales | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,731** |
| | | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | | N | 126 | 126 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,731** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | | N | 126 | 126 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

En la tabla 16 se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r_s = 0.731$ entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral, resultados que indican que existe una relación positiva y directa de nivel alta. La significancia de ($p = 0.000 < 0.05$) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que la correlación es significativa, en consecuencia existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna.

En base a los resultados podemos decir que existe una relación directa entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

IV. Discusión

4.1. Discusión de los resultados

El presente tema de estudio, considera la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución municipal del Distrito de Vista Alegre, ubicada en la Provincia de Nazca, Departamento de Ica. La investigación partió del análisis de una problemática aparente en dicha institución municipal, donde se observó un moderado compromiso por parte de algunos trabajadores administrativos en las actividades y servicios que presta la municipalidad a la población, esto expresado en un escaso manejo de las relaciones interpersonales, generando, distorsión en las comunicaciones.

En cuanto a la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman = 0.790** siendo esta una correlación alta entre las variables, con un p-valor = 0.000 menor a 0.05, por lo que la correlación entre dichas variables es positiva, directa y a su vez significativa, es decir, existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Dichos resultados coinciden con los resultados de la tesis de Campos y Rodríguez (2012) quienes en su trabajo titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2014” concluyen que existe una correlación significativa moderada y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, por lo que las variables se relacionan de manera directa. Por otro lado los resultados de Villamil y Sánchez (2012) concluyeron que existe una 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, con un nivel de significancia alta.

Considerando lo expuesto, los hallazgos permitieron visualizar que tanto los jefes y trabajadores administrativos de la municipalidad percibieron que el clima organizacional es favorable para el desarrollo de sus actividades, esto debe generar un mayor compromiso para con la institución y por ende una mayor satisfacción por su trabajo. Ello es posible visualizarlo al analizar los datos obtenidos, donde se muestra que tanto jefes y trabajadores administrativos

perciben el clima organizacional en un nivel favorable con tendencia a ser muy favorable.

En la presente investigación se planteó cinco hipótesis de investigación, para las cuales se encontró correlación entre dichas variables, tal como se detalla a continuación:

Los resultados de las estadísticas señalan que existe una correlación entre las dimensiones realización personal, supervisión, comunicación e involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman = 0.627**, 0.613**, 0.660** y 0.693** respectivamente, siendo esta una correlación alta, con un p-valor menor a 0.05, por lo que la correlación entre dichas variables es significativa. Dichos resultados coinciden con los resultados de la tesis de Pérez y Rivera (2013) quien en su trabajo titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, Periodo 2013” concluye que existen correlaciones significativas y positivas entre las dimensiones realización personal, involucramiento laboral y condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción, y que el 57.9% de los trabajadores del Instituto de Investigación, califican el clima organizacional en un nivel medio o moderado.

Este resultado se apoya en la Teoría sobre el Clima Organizacional de Lickert citado en Brunet (1999), donde señala que el comportamiento asumido por los subordinados, en este caso, los trabajadores administrativos de la municipalidad, tienen una directa dependencia del entorno laboral y las condiciones organizacionales que perciben. Se llegó a la conclusión de que los climas que posean una orientación más humana, generan un nivel más elevado en los resultados de una organización; tales como la satisfacción laboral o la productividad.

Por otro lado, los resultados de la investigación indican que existe una correlación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman = 0.731**,

siendo esta una correlación muy alta, con un p-valor = 0.000 mayor a 0.05, por lo que la correlación entre dichas variables es significativa, por lo tanto existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna.

Dicho resultado se apoya con los resultados de la tesis de Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo (2011) quien en su trabajo titulado "Clima y satisfacción laboral como predictores de desempeño: en una organización estatal Chilena" concluye que existe una relación significativa y positivas entre las dimensiones del clima organizacional, la satisfacción y el desempeño. Por su parte Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su estudio "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades" se rescata en los resultados que no existe diferencias significativas entre la condición laboral respecto a las 4 dimensiones de la satisfacción laboral, por lo que pueden considerarse promedio.

Estos resultados van en línea por lo mencionado en la Teoría de McGregor o también conocida como Teoría X e Y, donde se ha concluido en que si la organización proporciona un ambiente con adecuadas condiciones para el desarrollo personal y el logro de sus objetivos y metas, las personas se comprometerán con los de la organización y se logrará la integración como institución.

De esta manera el pertenecer a un grupo de trabajo, el sentirse integrado a una organización, puede ser altamente motivador para una empresa o institución en particular, se podría percibir que es parte de la organización y satisfacer su necesidad de pertenencia.

V. Conclusiones

En base a los resultados encontrados en la presente investigación, se arriban a las siguientes conclusiones:

Primera: Al analizar la correlación de manera global entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016, se encontró una correlación significativa y directamente proporcional, con (Rho de Spearman = 0.790** y $p = 0.000 < 0.05$) siendo ésta una correlación alta entre las variables. Por lo que se concluye que mientras el clima organizacional crece o se incrementa, también lo hace la satisfacción laboral, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

Segunda: En la correlación entre la dimensión realización personal del clima organizacional y la variable satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016, se encontró correlación entre dichas variables; esto fue contrastado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman indicando relación directa, de nivel alta y significativa, entre dichas variables ($r_s = 0.627^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$). Por lo que se puede concluir que cuando la realización personal es adecuada el nivel de satisfacción laboral aumentará, así mismo existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de la investigación.

Tercera: Respecto a la correlación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y la variable satisfacción laboral percibida por los trabajadores en estudio, también se encontró correlación entre dichas variables; esto fue contrastado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman indicando relación directa, de nivel alta y significativa, entre dichas variables ($r_s = 0.613^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$). Por lo que se puede concluir que cuando la supervisión es adecuada el nivel de satisfacción laboral aumentará, así mismo existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de la investigación.

- Cuarta: En la correlación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la variable satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman indicando relación directa, de nivel alta y significativa, entre dichas variables ($r_s = 0.660^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$). Por lo que se concluye que cuando la comunicación aumenta el nivel de satisfacción laboral lo hará de la misma forma, así mismo existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de la investigación.
- Quinta: Respecto a la correlación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y la variable satisfacción laboral percibida por los trabajadores en estudio, también se encontró correlación entre dichas variables; esto fue contrastado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman indicando relación directa, de nivel alta y significativa, entre dichas variables ($r_s = 0.693^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$). Por lo que se puede concluir que cuando el involucramiento laboral es adecuado el nivel de satisfacción laboral mejorará, así mismo existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de la investigación.
- Sexta: Y en la correlación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la variable satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016, se observó una correlación significativa, de nivel alta y directamente proporcional, se obtuvo un $r_s = 0.731^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$). Por lo que se concluye que cuando las condiciones laborales son favorables automáticamente el nivel de satisfacción laboral será el más adecuado para la institución, así mismo existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de la investigación.

VI. Recomendaciones

En base a los resultados encontrados en la presente investigación, se arriban a las siguientes recomendaciones:

Primera: La relación existente entre las variables de estudio, como hemos podido recoger de los resultados tiene una correlación alta y significativa, por lo que en todos los casos existe una relación directa, es por ello la importancia de realizar una adecuada gestión administrativa por parte del Alcalde y Gerentes de la Municipalidad.

Segunda: Emplear los hallazgos de este estudio, para mantener y mejorar las dimensiones del clima organizacional planteadas en el presente estudio, para lograr una mejor satisfacción laboral de los trabajadores de la institución, para ello es preciso contemplar la naturaleza y características del clima en la institución, creando condiciones necesarias para que esta puede ser lo más saludable posible.

Tercera: Es pertinente desarrollar estrategias que permitan un mayor compromiso con la institución como reuniones de camaradería, asensos y reconocimientos por buen desempeño, esto logrará un trabajo más eficiente y comprometido, con un enfoque directo en el mejoramiento de la calidad institucional.

Cuarto: Implementar programas, que permitan un mejor desenvolvimiento en las actividades por parte de quienes dirigen los municipios, como el coaching o el liderazgo transformacional, que posee una alta participación con enfoque en resultados, con el único propósito de apoyar al desarrollo del clima organizacional y en la modernización de la institución municipal.

Quinta: Desarrollar cursos, talleres y seminarios dirigidos a los trabajadores de la institución con la finalidad de fortalecer el clima organizacional y mejorar la satisfacción laboral.

Sexta: Establecer y desarrollar políticas y acciones institucionales, que favorezcan la integración en todos los niveles dentro de la institución, logrando una mejor interrelación y comunicación por parte de los trabajadores administrativos.

Séptima: Dar a conocer los resultados de esta investigación con las demás instituciones municipales de la región y el País, para que puedan conocer la importancia del recurso humano en sus organizaciones y repotenciar o iniciar un trabajo de fortalecimiento con los trabajadores administrativos en cada una de ellas.

VII.Referencias

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 06 de febrero de 2016)
- Álvarez, G. (1992). La percepción de la organización: clave para la gestión organizacional. *Revista interamericana de psicología ocupacional*. 11 (2). 101 –119.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bastidas, D. y Pisconte, J. (2009). Programa de formación: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones políticas. *Gestión Pública*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D.F., México: Editorial Trillas.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern, Schweiz: Huber.
- Campos, D., y Rodriguez, L. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco 2014*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 06 de febrero de 2016)
- Chaparro, D. y Vega, L. (2007). *El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003 en el CONASEP Querétaro*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/rt/printerFriendly/2575/4062>

- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiang, V., Salazar, B., Huerta, R., y Núñez, P. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 23(2), 66-85.
- Chiavenato, A. (1990). *Introducción a la teoría general de la administración*. (3ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª Ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Diario El Peruano (1984).
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. y Griffin, S. (1985). La satisfacción con la escala de vida. *Diario del gravamen de personalidad*, 49 (1), 71-75.
- Etkin, G. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Flórez, J. (2001). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Garmendia, J. y Parra, L. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid, España: Taurus.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (1974). Organizational climate: measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17 (2), 255-280.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México D.F., México: McGraw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). Santiago, Chile: Mc Graw Hill.
- Hall, H. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. (2ª ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- James, A. (1996). *Administración*. Distrito Federal, México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Koys, D.J. & Decottis, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44 (3), 265-385.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Graduate School of Business Administration, Boston: Press.
- Litwin, G. y Stringer, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (Ed.). *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1,297-1,349). Chicago, USA: Mc. Nally.
- Mayor, L. (2012). *Clima Organizacional y Liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio Mara*. (Tesis de maestría, Universidad de Zulia). Recuperada de http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5044
- Marchant, L. (2005). Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. *Primer Seminario Viña del Mar*, Chile.
- Martínez, I. y Vilcapoma, C. (2014). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas "Lucie Rynning", "María Parado de Bellido" y "Esther Cáceres" del Distrito del Rímac – Ugel N° 02 – 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 13 de febrero de 2016)
- McGregor, D. (1975). *El aspecto humano de las empresas*. México: Editorial Diana.

- Melia, J.L. y Peiró, J.M. (1989). La Medida de la Satisfacción Laboral en Contextos Organizacionales. *El Cuestionario de Satisfacción S20/30. Psicologemas*, 5, 59-74.
- Méndez, C. (2006), *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Mendoza, X. (2010). *La mejora del liderazgo directivo a partir de la autorreflexión de las actuaciones directivas en una universidad mexicana en contexto de cambio*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://edo.uab.cat/es/content/la-mejora-del-lidertazgo-directivo-partir-de-la-autorreflexion-de-las-actuaciones-directivas>.
- Merino, N. y Díaz, J. (2005). *Estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas*. Lima: Hatun Runa
- Morales, V. y Tirapé, R. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S.A.* (Tesis de maestría, Universidad Estatal del Milagro). Recuperada de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/590/3/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20AEROSTAR%20S.A..pdf>
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9 (1), Lima: Fac. Psicología URP.
- Palma, S. (2004), Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*, 5, 49-59.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Pavot, W. y Diener, E. (1993). Revisión de la satisfacción con la escala de la vida. *Gravamen psicológico*, 5 (2), 164-172.

- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82.
- Pereiro, J. (1985). Evaluación psicológica de las organizaciones. *Evaluación psicológica*, 1 (2), 189-239.
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, Período 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Recuperada de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
- Quero, M. (2010) Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12 (2), 248-252. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Quinaluisa, M. (2011), *Cómo el clima organizacional puede influir en la satisfacción laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui*. (Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador). Recuperado de http://200.93.225.12/handle/25000/33/browse?type=dateissued&sort_by=1&order=ASC&rpp=35&etal=-1&null=&offset=35
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F., México: Pearson-Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13^a ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional* (6^a ed.). Santiago, Chile: Editorial Alfaomega.
- Rodríguez, A., Paz, María., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Dialnet*, 2 (2), 219-234. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>

Saccca, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperada de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Saccca_cj.pdf

Sánchez Dávila, O. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes cuñumbuque y tabalosos – 2010*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín). Recuperada de

<http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/340/1/Keller%20S%C3%A1nchez%20D%C3%A1vila.pdf>

Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 83-88.

Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona, España: EUB

Urcola, J. (2008). *La Motivación Empieza en Uno mismo* (2ª. Ed.). España: ESIC Editorial

Vásquez, L. y Zuluaga, B. (2008). *Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Girardot en el período II del 2007 y I del 2008*. (Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Recuperada de

http://repository.uniminuto.edu:8080/jspui/bitstream/10656/402/1/TTS_VasquezRestrepoLuzGladis_08.pdf

Villamil, O. y Sanchez, F. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. (Tesis de maestría, UNITEC). Recuperada de

[file:///C:/Documents%20and%20Settings/export03/Mis%20documentos/Downloads/Vol1-No5%20\(3\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/export03/Mis%20documentos/Downloads/Vol1-No5%20(3).pdf)

VIII. Apéndice

Anexo 1. Artículo científico

1. TÍTULO

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

2. AUTOR

Jhonny Raul Maldonado Inga, jaesulu@gmail.com

3. RESUMEN

El presente trabajo es resultado de la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016”, tiene como principal objetivo, establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.

Metodológicamente, la investigación desarrollada fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, se trabajó con una muestra censal de 126 trabajadores administrativos. Para medir la variable de estudio, se aplicaron las escalas del clima organizacional y satisfacción laboral, previamente validados y fiabilizados. En el análisis inferencial se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Los resultados evidenciaron correlación alta, positiva, directamente proporcional y significativa, entre las dimensiones del clima organizacional; realización personal ($r_s = 0.627^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$); supervisión ($r_s = 0.613^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$); comunicación ($r_s = 0.660^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$); involucramiento laboral ($r_s = 0.693^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$) y condiciones laborales ($r_s = 0.731^{**}$ y $p = 0.000 < 0.05$), con la satisfacción laboral de los trabajadores, ello permitió encontrar evidencia suficiente para aceptar las hipótesis de investigación.

4. PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, realización personal, supervisión, comunicación, involucramiento laboral, condiciones laborales y satisfacción laboral.

5. ABSTRACT

This work is the result of research Project entitled “Organizational climate and job satisfaction of administrative workers of the District Municipality of Vista Alegre, Nazca 2016” has as main objective to establish the relationship between organizational climate and job satisfaction of administrative workers of the District Municipality of Vista Alegre, Nazca 2016.

Methodologically, the research developed was of basic type, non-experimental, correlational cross level, worked with a census sample of 126 administrative workers. To measure the study variable, we used the scales of organizational climate and job satisfaction, previously validated. The Spearman Rho test was used in the inferential analysis.

The results showed high, positive, directly proportional and significant correlation between the dimensions of organizational climate; personal fulfillment ($r_s = 0.627$ and $p = 0.000^{**} < 0.05$); supervision ($r_s = 0.613$ and $p = 0.000^{**} < 0.05$); communication ($r_s = 0.660$ and $p = 0.000^{**} < 0.05$); labor involvement ($r_s = 0.693^{**}$ and $p = 0.000 < 0.05$) and working conditions ($r_s = 0.731^{**}$ and $p = 0.000 < 0.05$), with job satisfaction of workers, this allowed to find enough evidence to accept the research hypothesis.

6. KEYWORDS

Organizational climate, personal fulfillment, monitoring, communication, job involvement, working conditions and job satisfaction.

7. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios señalan que los trabajadores que confrontan inadecuadas condiciones de trabajo, empleo inestable así como escasos salarios y beneficios, tienen frustración e insatisfacción evidenciadas en bajos niveles de desempeño y productividad que se traducen en niveles de calidad inferiores.

El nivel de clima organizacional de la municipalidad y satisfacción laboral del trabajador son indicadores que deben ser tomados en cuenta para planificar y ejecutar estrategias que permitan revertir esta situación.

En la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, materia de investigación, se observó un moderado compromiso por parte de algunos trabajadores

administrativos en las actividades y servicios que presta la municipalidad, por lo que se presenta síntomas que podrían afectar el clima organizacional y satisfacción laboral.

Esta situación ha llevado a que los empleados que trabajen en un ambiente, puedan percibir como inadecuado, y con el tiempo podría desmejorar el comportamiento laboral de sus integrantes.

8. METODOLOGÍA

Tipo de Estudio

El presente estudio, fue Descriptivo – Correlacional, en vista que buscamos describir, la presencia de las variables en la realidad estudiada; así como también, establecer los índices de correlación entre dichas variables: clima organizacional y satisfacción laboral.

Diseño de estudio

En la presente investigación, se empleó el diseño transversal – correlacional causal, el cual describe relaciones entre dos o más variables o categorías en un momento determinado.

Población

La población estará conformada por 126 trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Naca 2016, se decidió en forma intencional considerar a todos los integrantes de la población. En tal sentido el estudio será de tipo censal.

Método de investigación

En el presente estudio se utiliza un método hipotético desde un enfoque cuantitativo, el cual consiste “en partir de un supuesto o afirmación por demostrar para luego llegar a descomponer a sus variables y a continuación deducir los indicadores de cada uno de ellos con la finalidad de recoger información a partir de los indicadores”.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en la presente investigación es la encuesta, y el instrumento utilizado para la recolección de información será el cuestionario.

9. RESULTADOS

Se observa de manera global que más del 65% de los trabajadores administrativos perciben que el clima organizacional está en un nivel favorable, seguido de una aceptable proporción que indica que el clima es muy favorable (28.6%), por otro lado se muestra un nivel de clima medio (3.2%), mientras que los niveles extremos muy desfavorable como desfavorable se encuentran en niveles de 0%. De los resultados se concluye que el nivel de percepción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre sobre el clima organizacional tiene un nivel favorable con una tendencia al nivel muy favorable.

En relación a la satisfacción laboral demuestra que el 54% de los trabajadores administrativos del municipio se encuentran altamente satisfecho; así mismo se encontró que el 46% se encuentra en un nivel intermedio de satisfacción; y ninguno de los encuestados percibe un nivel bajo de satisfacción. De los resultados se concluye que el nivel de percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad sobre la satisfacción laboral tiene una tendencia a mantenerse en niveles intermedio alto.

Hipótesis general

Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016. Los resultados del análisis dan cuenta de la existencia de una relación $r_s = 0.790$ entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral, La significancia de ($p = 0.000 < 0.05$) muestra que es menor a 0.05 lo que permite afirmar que existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis.

10.DISCUSIÓN

En cuanto a la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman = 0.790** siendo esta una correlación alta entre las variables, con un p-valor = 0.000 menor a 0.05, por lo que la correlación entre dichas variables es positiva, directa y a su vez significativa, es decir, existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Dichos resultados coinciden con los resultados de la tesis de Campos y

Rodríguez (2012) quienes en su trabajo titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2014” concluyen que existe una correlación significativa moderada y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, por lo que las variables se relacionan de manera directamente proporcional. Por otro lado los resultados de Villamil y Sánchez (2012) concluyeron que existe una 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, con un nivel de significancia alta.

11.CONCLUSIONES

Al analizar la correlación de manera global entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016, se encontró una correlación significativa y directamente proporcional, con (Rho de Spearman = 0.790** y $p = 0.000 < 0.05$) siendo ésta una correlación alta entre las variables. Por lo que se concluye que mientras el clima organizacional crece o se incrementa, también lo hace la satisfacción laboral, es decir, estas variables se relacionan significativamente.

12.REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 06 de febrero de 2016)
- Campos, D., y Rodriguez, L. (2014). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco2014. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 06 de febrero de 2016)
- Chiang, V., Salazar, B., Huerta, R., y Núñez, P. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Revista Universum, 23(2), 66-85.

Chiavenato, A. (1990). Introducción a la teoría general de la administración. (3a ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México D.F., México: McGraw Hill.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jhonny Raul Maldonado Inga, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 42056273, con el artículo titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 03 de Setiembre del 2016

Jhonny Raul Maldonado Inga

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016.

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | | | | |
|---|--|--|---|-------------------------------|--------------|---|----------------------------|
| TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016. AUTOR: Bach. Jhonny Raul Maldonado Inga | | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
| <p>Problema general:</p> <p>¿El clima organizacional como se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿La dimensión autorrealización como se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?</p> <p>2. ¿La dimensión supervisión como se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?</p> <p>3. ¿La dimensión comunicación como se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?</p> <p>4. ¿La dimensión involucramiento laboral como se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Establecer la relación que existe entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>2. Existe correlación entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>3. Existe correlación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>4. Existe correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> | Variable 1: Clima Organizacional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos |
| | | | Realización personal | Desarrollo personal | 1-6 | (1) Nunca | Muy Desfavorable = (50-89) |
| | | | | Desarrollo profesional | 7-10 | | |
| | | | Involucramiento laboral | Compromiso con la Entidad | 11-16 | (2) Casi nunca | Desfavorable = (90-129) |
| | | | | Identificación con la Entidad | 17-20 | | |
| | | | Supervisión | Apoyo para las tareas | 21-26 | (3) A veces | Medio = (130-169) |
| | | | | Orientación para las tareas | 27-30 | | |
| | | | Comunicación | Fluidez en la comunicación | 31-35 | (4) Casi siempre | Favorable = (170-209) |
| | | | | Claridad en la comunicación | 36-40 | | |
| | | | Condiciones laborales | Elementos Materiales | 41-46 | (5) Siempre | Muy Favorable = (210-250) |
| | | | | Elementos Psicosociales | 47-48 | | |
| | | | | Elementos Económicos | 49-50 | | |
| | | | | | | Variable 2: Satisfacción Laboral | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos | | | |
| Significación de tareas | Cumplimiento del trabajo | 1-3 | (1) Nunca | Bajo = (27-62) | | | |
| | Desarrollo personal | 4-8 | | | | | |
| Condiciones de trabajo | Entorno físico laboral | 9-17 | (2) Casi nunca | Medio = (63-99) | | | |

| <p>Vista Alegre en el 2016?</p> <p>5. ¿La dimensión condiciones laborales del clima organizacional como se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016?</p> | <p>satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> <p>5. Establecer la relación que existe entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> | <p>5. Existe correlación entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre en el 2016.</p> | <p>Reconocimiento Personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p> | <p>Trato personal</p> <p>Variedad de tareas</p> <p>Compensación económica</p> | <p>18-19</p> <p>20-22</p> <p>23-27</p> | <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p> | <p>Alto = (100-135)</p> |
|--|---|---|---|---|--|---|-----------------------------|
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR | | | | |
| <p>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigación Básica <p>DISEÑO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental, de corte Transversal <p>MÉTODO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método aleatorio simple | <p>POBLACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal administrativo de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca. Un total de 126 colaboradores. <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muestra no probabilística <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinado por muestreo no probabilístico : 126 colaboradores | <p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2004 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca. Forma de Administración: Grupal e individual</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2005 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca. Forma de Administración: Grupal e individual</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tabla de frecuencias. - Figuras estadísticas. - Medidas de dispersión o variabilidad (varianza, desviación estándar). <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagramas de dispersión. - Coeficiente de correlación de Spearman. - Prueba de significación. <p>De la Prueba</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos. - Prueba de Normalidad aplicada: Kolmogorov Smirnov. | | | | |

Anexo 3. Instrumentos

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA:

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de vista alegre, nazca 2016.

Instrucciones

En escala de 1 al 5, favor de marcar con una “X” en el recuadro que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada. Esta encuesta tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos **SINCERIDAD** en las respuestas.

Lea atentamente y responda según su criterio y marca con una (X)

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

| N° | Lea atentamente y responda según su criterio y marca con una (X) | Valoraciones | | | | |
|--------------------------------|---|--------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I. REALIZACION PERSONAL | | | | | | |
| Desarrollo Personal | | | | | | |
| 1 | Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta municipalidad. | | | | | |
| 2 | Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted. | | | | | |
| 3 | Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal. | | | | | |
| 4 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante. | | | | | |
| 5 | La entidad promueve el desarrollo personal. | | | | | |
| 6 | La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal. | | | | | |
| Desarrollo Profesional | | | | | | |
| 7 | Existen oportunidades de progresar en esta municipalidad. | | | | | |
| 8 | La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional. | | | | | |
| 9 | Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente. | | | | | |
| 10 | Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo. | | | | | |

| II. INVOLUCRAMIENTO LABROAL | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Compromiso con la Entidad | | | | | |
| 11 | Se siente comprometido (a) con el éxito de la entidad. | | | | |
| 12 | Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | | | | |
| 13 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad. | | | | |
| 14 | Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario. | | | | |
| 15 | El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado. | | | | |
| 16 | En la entidad se hacen mejor las cosas cada día. | | | | |
| Identificación con la Entidad | | | | | |
| 17 | Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad. | | | | |
| 18 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad. | | | | |
| 19 | Cumplir los servicios de la entidad son motivo de orgullo del personal. | | | | |
| 20 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | | | | |
| III. SUPERVISIÓN | | | | | |
| Apoyo para las Tareas | | | | | |
| 21 | El Gerente General o jefe del área, brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | |
| 22 | El Gerente General o jefe del área, se interesa por el éxito de su personal. | | | | |
| 23 | En la entidad se afronta y superan los obstáculos. | | | | |
| 24 | Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita. | | | | |
| 25 | Los Gerentes y Jefes escuchan los planteamientos que se le hacen. | | | | |
| 26 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | | | | |
| Orientación para las Tareas | | | | | |
| 27 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas. | | | | |
| 28 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | |
| 29 | El Gerente General o jefe del área expresa reconocimientos por los logros obtenidos. | | | | |
| 30 | Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades. | | | | |
| IV. COMUNICACIÓN | | | | | |
| Fluidez en la Comunicación | | | | | |
| 31 | En su trabajo la información fluye adecuadamente. | | | | |
| 32 | En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa. | | | | |
| 33 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | |
| 34 | La entidad fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | |
| 35 | Se comunican los avances de otras áreas de la entidad. | | | | |

| Claridad en la Comunicación | | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|--|--|
| 36 | Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | |
| 37 | Existen suficientes canales de información. | | | | |
| 38 | Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo. | | | | |
| 39 | Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal. | | | | |
| 40 | Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad. | | | | |
| V. CONDICIONES LABORALES | | | | | |
| Elementos Materiales | | | | | |
| 41 | En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | |
| 42 | Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo. | | | | |
| 43 | La Gerencia de Administración provee de insumos para el trabajo diario. | | | | |
| 44 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | |
| 45 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | |
| 46 | Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo. | | | | |
| Elementos Psicosociales | | | | | |
| 47 | Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo. | | | | |
| 48 | Es motivado para participar en actividades programadas. | | | | |
| Elementos Económicos | | | | | |
| 49 | La remuneración es considerada atractiva en esta entidad. | | | | |
| 50 | La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza. | | | | |

Fuente: Elaboración propia, con base en Sonia Palma Carrillo (2004)

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

ENCUESTA:

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de vista alegre, nazca 2016.

Instrucciones

En escala de 1 al 5, favor de marcar con una “X” en el recuadro que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada. Esta encuesta tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos **SINCERIDAD** en las respuestas.

Lea atentamente y responda según su criterio y marca con una (X)

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

| Nº | Lea atentamente y responda según su criterio y marca con una (X) | Valoraciones | | | | |
|-----------------------------------|---|--------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I. SIGNIFICACIÓN DE TAREAS | | | | | | |
| Cumplimiento del Trabajo | | | | | | |
| 1 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 2 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 3 | Me siento útil con la labor que realizo. | | | | | |
| Desarrollo Personal | | | | | | |
| 4 | Me complace los resultados de mi trabajo. | | | | | |
| 5 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | | | | | |
| 6 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 7 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| 8 | Me gusta la actividad que realizo. | | | | | |
| II. CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | |
| Entorno Físico Laboral | | | | | | |
| 9 | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 10 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 11 | Me disgusta mi horario. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 13 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 14 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 15 | En el ambiente físico en el que labora me siento cómodo. | | | | | |
| 16 | Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 17 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | | | | | |
| III. RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL | | | | | | |
| Trato Personal | | | | | | |
| 18 | Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”. | | | | | |
| 19 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | | | | | |
| Variedad de Tareas | | | | | | |
| 20 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 21 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | | | | | |
| 22 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | | | | | |
| IV. BENEFICIOS ECONÓMICOS | | | | | | |
| Compensación Económica | | | | | | |
| 23 | Mi sueldo es muy bajo para la labor que yo realizo. | | | | | |
| 24 | Me siento mal con lo que gano. | | | | | |
| 25 | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 26 | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | | | | | |
| 27 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |

Fuente: Elaboración propia, con base en Sonia Palma Carrillo (2005)

Anexo 4. Validez del instrumento por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Realización Personal | | | | | | | |
| 1 | Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta municipalidad. | | | | | | | |
| 2 | Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted. | | | | | | | |
| 3 | Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal. | | | | | | | |
| 4 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante. | | | | | | | |
| 5 | La entidad promueve el desarrollo personal. | | | | | | | |
| 6 | La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal. | | | | | | | |
| 7 | Existen oportunidades de progresar en esta municipalidad. | | | | | | | |
| 8 | La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional. | | | | | | | |
| 9 | Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente. | | | | | | | |
| 10 | Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Involucramiento Laboral | | | | | | | |
| 11 | Se siente comprometido (a) con el éxito de la entidad. | | | | | | | |
| 12 | Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | | | | | | | |
| 13 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad. | | | | | | | |
| 14 | Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario. | | | | | | | |
| 15 | El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | | | |
| 16 | En la entidad se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | | | |
| 17 | Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad. | | | | | | | |
| 18 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad. | | | | | | | |
| 19 | Cumplir los servicios de la entidad es motivo de orgullo del personal. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 20 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Supervisión | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | El gerente general o jefe del área, brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | | | |
| 22 | El gerente general o jefe del área, se interesa por el éxito de su personal. | | | | | | | |
| 23 | En la entidad se afronta y superan los obstáculos. | | | | | | | |
| 24 | Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita. | | | | | | | |
| 25 | Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se le hacen. | | | | | | | |
| 26 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | | | | | | | |
| 27 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas. | | | | | | | |
| 28 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | | | |
| 29 | El gerente general o jefe del área expresa reconocimientos por los logros obtenidos. | | | | | | | |
| 30 | Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | En su trabajo la información fluye adecuadamente. | | | | | | | |
| 32 | En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa. | | | | | | | |
| 33 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | | | |
| 34 | La entidad fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | | | |
| 35 | Se comunican los avances de otras áreas de la entidad. | | | | | | | |
| 36 | Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | | | |
| 37 | Existen suficientes canales de información. | | | | | | | |
| 38 | Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo. | | | | | | | |
| 39 | Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal. | | | | | | | |
| 40 | Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 41 | En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | | | |
| 42 | Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 43 | La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario. | | | | | | | |
| 44 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | | | |
| 45 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | | | |
| 46 | Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo. | | | | | | | |
| 47 | Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo. | | | | | | | |
| 48 | Es motivado para participar en actividades programadas. | | | | | | | |
| 49 | La remuneración es considerada atractiva en esta entidad. | | | | | | | |
| 50 | La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza. | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

..... de del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Significación de tareas | | | | | | | |
| 1 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | | | |
| 2 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | | | |
| 3 | Me siento útil con la labor que realizo. | | | | | | | |
| 4 | Me complace los resultados de mi trabajo. | | | | | | | |
| 5 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | | | | | | | |
| 6 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | | | |
| 7 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | | | |
| 8 | Me gusta la actividad que realizo. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | | | | | | | |
| 10 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | | | |
| 11 | Me disgusta mi horario. | | | | | | | |
| 12 | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | | | | | | | |
| 13 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | | | |
| 14 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | | | |
| 15 | En el ambiente físico en el que labora me siento cómodo. | | | | | | | |
| 16 | Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | | | |
| 17 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y/o social | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". | | | | | | | |
| 19 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | | | | | | | |
| 20 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | | | |
| 21 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | | | | | | | |
| 22 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | | | | | | | |

| | DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos | Si | No | Si | No | Si | No | |
|-----------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 23 | Mi sueldo es muy bajo para la labor que yo realizo. | | | | | | | |
| 24 | Me siento mal con lo que gano. | | | | | | | |
| 25 | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | | | |
| 26 | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | | | | | | | |
| 27 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

..... de del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Base de datos

Tabla de codificación de la variable clima organizacional.

| | Realización Personal | | | | | | | | | | SUMA | Involucramiento Laboral | | | | | | | | | | SUMA | Supervisión | | | | | | | | | | SUMA |
|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|------|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 42 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 | |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |

| | Comunicación | | | | | | | | | | SUMA | Condiciones Laborales | | | | | | | | | | SUMA | SUMA TOTAL |
|---|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|
| | p31 | p32 | p33 | p34 | p35 | p36 | p37 | p38 | p39 | p40 | | p41 | p42 | p43 | p44 | p45 | p46 | p47 | p48 | p49 | p50 | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 192 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 | 184 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 178 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 222 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 | 160 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 223 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 | 181 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 | 181 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 180 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 170 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 | 184 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 196 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 200 |

Tabla de codificación de la variable satisfacción laboral

| | Significación de tareas | | | | | | | | SUMA | Condiciones de trabajo | | | | | | | | SUMA | Reconocimiento Personal y/o Social | | | | | SUMA | |
|----|-------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | | p22 |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |

| Beneficios económicos | | | | | SUMA | SUMA TOTAL |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|------|------------|
| p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 108 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 97 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 94 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 110 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 94 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 115 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 96 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 97 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 95 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 89 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 102 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 110 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 116 |

Anexo 6. Autorización para aplicar instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Realización Personal | | | | | | | |
| 1 | Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta municipalidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La entidad promueve el desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Existen oportunidades de progresar en esta municipalidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Involucramiento Laboral | | | | | | | |
| 11 | Se siente comprometido (a) con el éxito de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | En la entidad se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Cumplir los servicios de la entidad es motivo de orgullo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 20 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Supervisión | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | El gerente general o jefe del área, brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | El gerente general o jefe del área, se interesa por el éxito de su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | En la entidad se afronta y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se le hacen. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Se valora los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | El gerente general o jefe del área expresa reconocimientos por los logros obtenidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | En su trabajo la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | La entidad fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Se comunican los avances de otras áreas de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | Existen suficientes canales de información. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 41 | En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 45 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 46 | Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 47 | Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 48 | Es motivado para participar en actividades programadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 49 | La remuneración es considerada atractiva en esta entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 50 | La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miluska Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 19 de Marzo del 2016



Miluska Vega Guevara

Mg. Miluska Vega Guevara

CATEDRÁTICA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Significación de tareas | | | | | | | |
| 1 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Me siento útil con la labor que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Me complace los resultados de mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Me gusta el trabajo que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Me gusta la actividad que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | El ambiente donde trabajo es confortable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Me disgusta mi horario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | En el ambiente físico en el que labora me siento cómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y/o social | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos | | Si | No | Si | No | Si | No |
|------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| 23 | Mi sueldo es muy bajo para la labor que yo realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Me siento mal con lo que gano. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Milwka Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 19 de Marzo del 2016



Milwka Vega Guevara
.....
Mag. Milwka Vega Guevara
CATEDRÁTICA
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Realización Personal | | | | | | | |
| 1 | Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta municipalidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La entidad promueve el desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Existen oportunidades de progresar en esta municipalidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Involucramiento Laboral | | | | | | | |
| 11 | Se siente comprometido (a) con el éxito de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | En la entidad se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Cumplir los servicios de la entidad es motivo de orgullo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | DIMENSIÓN 3: Supervisión | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 21 | El gerente general o jefe del área, brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | El gerente general o jefe del área, se interesa por el éxito de su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | En la entidad se afronta y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se le hacen. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Se valora los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | El gerente general o jefe del área expresa reconocimientos por los logros obtenidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | En su trabajo la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | La entidad fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Se comunican los avances de otras áreas de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | Existen suficientes canales de información. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 41 | En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 45 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 46 | Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 47 | Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 48 | Es motivado para participar en actividades programadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 49 | La remuneración es considerada atractiva en esta entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 50 | La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Talledo Reyes Rodolfo DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 2016


.....
Dr. Rodolfo Talledo Reyes

Firma del Experto Informante.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Significación de tareas | | | | | | | |
| 1 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Me siento útil con la labor que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Me complace los resultados de mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Me gusta el trabajo que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Me gusta la actividad que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo | | | | | | | |
| 9 | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | El ambiente donde trabajo es confortable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Me disgusta mi horario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | En el ambiente físico en el que labora me siento cómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y/o social | | | | | | | |
| 18 | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos | | | | | | | |
| 23 | Mi sueldo es muy bajo para la labor que yo realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 24 | Me siento mal con lo que gano. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Talledo Reyes Rodolfo

DNI: *10217463*

Especialidad del validador:

Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 2016

Rodolfo Talledo Reyes

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Realización Personal | | | | | | | |
| 1 | Cada trabajador asegura su nivel de logro personal en esta municipalidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Los objetivos de la entidad pueden convertirse en retos para usted. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Cumplir con las tareas diarias en la entidad, permite el desarrollo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea gratificante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La entidad promueve el desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La entidad es una buena opción para alcanzar su desarrollo personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Existen oportunidades de progresar en esta municipalidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La actividad en la que labora le permite aprender y desarrollarse como profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Su trabajo lo hace sentirse realizado profesionalmente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Se reconocen los logros en la labor desempeñada en el cargo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Involucramiento Laboral | | | | | | | |
| 11 | Se siente comprometido (a) con el éxito de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de mayor responsabilidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | En la entidad se hacen mejor las cosas cada día. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Los trabajadores cooperan entre sí en la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Cumplir los servicios de la entidad es motivo de orgullo del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 20 | Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Supervisión | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | El gerente general o jefe del área, brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | El gerente general o jefe del área, se interesa por el éxito de su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | En la entidad se afronta y superan los obstáculos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Los directivos de la entidad promueven la capacitación que se necesita. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Los gerentes y jefes escuchan los planteamientos que se le hacen. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Se valora los altos niveles de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | El gerente general o jefe del área expresa reconocimientos por los logros obtenidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: Comunicación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 31 | En su trabajo la información fluye adecuadamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 33 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | La entidad fomenta y promueve la comunicación interna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Se comunican los avances de otras áreas de la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 37 | Existen suficientes canales de información. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 38 | Su jefe inmediato superior, le comunica si está realizando bien o mal su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 39 | Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 40 | Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en la entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 41 | En la entidad se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 42 | Existe un adecuado entorno físico de su área de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 43 | La gerencia de administración provee de insumos para el trabajo diario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 44 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 45 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 46 | Se dispone de recursos tecnológicos que facilitan el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 47 | Se recibe la motivación necesaria para realizar su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 48 | Es motivado para participar en actividades programadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 49 | La remuneración es considerada atractiva en esta entidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 50 | La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YOLANDA SORIA PEÑEZ DNI: 10590429

Especialidad del validador: DNA- ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de MARZO del 2016

Dra. Yolanda F. Soria Pérez

Aseora Pedagógica y de Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Significación de tareas | | | | | | | |
| 1 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Me siento útil con la labor que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Me complace los resultados de mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Me gusta el trabajo que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Me gusta la actividad que realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo | | | | | | | |
| 9 | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | El ambiente donde trabajo es confortable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Me disgusta mi horario. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | En el ambiente físico en el que labora me siento cómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y/o social | | | | | | | |
| 18 | Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato". | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos | | Si | No | Si | No | Si | No |
|------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| 23 | Mi sueldo es muy bajo para la labor que yo realizo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Me siento mal con lo que gano. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YOLANDA SORIA PÉREZ DNI: 10590423

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de MARZO del 2016

Dra. Yolanda F. Soria Pérez
Asesora Pedagógica y de Investigación

Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Resultados de fiabilidad

Análisis de fiabilidad Clima Organizacional

Notas

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| Resultados creados | | 02-JUL-2018 21:28:12 |
| Comentarios | | |
| | Datos | C:\Users\Jhonny Maldonado\Dropbox\Universidad Cesar Vallejo - MGP\CICLO IV\2. Diseño de Tesis\1. Data CO - Final.sav |
| | Conjunto de datos activo | Conjunto_de_datos1 |
| Entrada | Filtro | <ninguno> |
| | Peso | <ninguno> |
| | Dividir archivo | <ninguno> |
| | Núm. de filas del archivo de trabajo | 126 |
| | Entrada matricial | |
| | Definición de perdidos | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratarán como perdidos. |
| Tratamiento de los datos perdidos | Casos utilizados | Los estadísticos se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del procedimiento. |

| | |
|----------|---|
| Sintaxis | RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11 item12 item13 item14 item15 item16 item17 item18 item19 item20 item21 item22 item23 item24 item25 item26 item27 item28 item29 item30 item31 item32 item33 item34 item35 item36 item37 item38 item39 item40 item41 item42 item43 item44 item45 item46 item47 item48 item49 item50 /SCALE('Resultados de Fiabilidad Clima Organizacional') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. |
| Recursos | Tiempo de procesador 00:00:00.00 Tiempo transcurrido 00:00:00.01 |

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Jhonny Maldonado\Dropbox\Universidad Cesar Vallejo - MGP\CICLO IV\2. Diseño de Tesis\1. Data CO - Final.sav

Escala: Resultados de Fiabilidad Clima Organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|-----|-------|
| | Válidos | 126 | 100,0 |
| Casos | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 126 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,964 | 50 |

Análisis de fiabilidad de Satisfacción Laboral**Notas**

| | |
|--------------------------------------|--|
| Resultados creados | 02-JUL-2018 21:38:32 |
| Comentarios | |
| Datos | C:\Users\Jhonny Maldonado\Dropbox\Universidad Cesar Vallejo - MGP\CICLO IV\2. Diseño de Tesis\2. Data SL - Final.sav |
| Conjunto de datos activo | Conjunto_de_datos2 |
| Filtro | <ninguno> |
| Peso | <ninguno> |
| Dividir archivo | <ninguno> |
| Núm. de filas del archivo de trabajo | 126 |
| Entrada matricial | |
| Definición de perdidos | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratarán como perdidos. |
| Tratamiento de los datos perdidos | Los estadísticos se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del procedimiento. |
| Casos utilizados | |

| | |
|----------|---|
| Sintaxis | <pre> RELIABILITY /VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11 item12 item13 item14 item15 item16 item17 item18 item19 item20 item21 item22 item23 item24 item25 item26 item27 /SCALE('Resultados de Fiabilidad Satisfacción Laboral') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre> |
| Recursos | <p>Tiempo de procesador 00:00:00.00</p> <p>Tiempo transcurrido 00:00:00.00</p> |

[Conjunto_de_datos2] C:\Users\Jhonny Maldonado\Dropbox\Universidad Cesar Vallejo - MGP\CICLO IV\2. Diseño de Tesis\2. Data SL - Final.sav

Escala: Resultados de Fiabilidad Satisfacción Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|-----|-------|
| | Válidos | 126 | 100,0 |
| Casos | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 126 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,921 | 27 |

Anexo 8. Prints de resultados

Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: Resultados de Fiabilidad Clima Organizacional
 - Título
 - Resumen de Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Item11 Item12 Item13 Item14 Item15 Item16 Item17 Item18 Item19 Item20 Item21 Item22 Item23 Item24 Item25 Item26 Item27 Item28 Item29 Item30 Item31 Item32 Item33 Item34 Item35 Item36 Item37 Item38 Item39 Item40 Item41 Item42 Item43 Item44 Item45 Item46 Item47 Item48 Item49 Item50
/SCALE('Resultados de Fiabilidad Clima Organizacional') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Jhonny Maldonado\Dropbox\Universidad Cesar Vallejo - MGF\CICLO IV\2. Diseño de Tesis\1. Data CO - Final.sav

Escala: Resultados de Fiabilidad Clima Organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

| Casos | Válidos | N | % |
|-------|------------------------|-----|-------|
| | Válidos* | 126 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 126 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,964 | 50 |

Estadísticos de los elementos

| | Media | Desviación típica | N |
|----------------------|--------|-------------------|-----|
| Realización Personal | 3,9298 | ,70630 | 126 |
| Item2 | 3,9365 | ,69988 | 126 |
| Item3 | 3,9603 | ,64993 | 126 |
| Item4 | 3,8492 | ,60752 | 126 |
| Item5 | 3,9524 | ,70265 | 126 |
| Item6 | 3,8730 | ,75878 | 126 |
| Item7 | 3,8651 | ,67354 | 126 |
| Item8 | 3,9206 | ,67650 | 126 |
| Item9 | 3,9365 | ,75626 | 126 |
| Item10 | 3,8571 | ,64143 | 126 |
| Item11 | 3,7937 | ,66112 | 126 |
| Item12 | 3,9524 | ,59366 | 126 |
| Item13 | 3,8651 | ,62422 | 126 |
| Item14 | 3,7460 | ,73667 | 126 |
| Item15 | 3,9206 | ,57415 | 126 |
| Item16 | 3,8651 | ,61127 | 126 |
| Item17 | 3,7857 | ,54563 | 126 |
| Item18 | 3,8016 | ,68141 | 126 |
| Item19 | 3,9365 | ,58208 | 126 |
| Item20 | 3,9762 | ,59952 | 126 |
| Item21 | 3,8651 | ,54190 | 126 |
| Item22 | 3,7698 | ,64700 | 126 |
| Item23 | 3,8889 | ,59628 | 126 |
| Item24 | 3,9048 | ,66246 | 126 |
| Item25 | 3,7063 | ,63331 | 126 |
| Item26 | 3,8175 | ,68567 | 126 |
| Item27 | 3,8730 | ,47302 | 126 |
| Item28 | 3,8175 | ,64993 | 126 |
| Item29 | 3,8610 | ,73329 | 126 |
| Item30 | 3,7202 | ,58537 | 126 |

IBM SPSS Statistics Processor está listo

21:21 2/07/2018

Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Vizor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: Resultado
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos

RELIABILITY

```

/VARIABLES=ítem1 ítem2 ítem3 ítem4 ítem5 ítem6 ítem7 ítem8 ítem9 ítem10 ítem11 ítem12 ítem13 ítem14 ítem15 ítem16 ítem17 ítem18 ítem19 ítem20 ítem21 ítem22 ítem23 ítem24 ítem25 ítem26 ítem27
/SCALE('Resultados de Fiabilidad Satisfacción Laboral') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos2] C:\Users\Jhonny Maldonado\Dropbox\Universidad Cesar Vallejo - MGF\CICLO IVA\2. Diseño de Tesis\2. Data SL - Final.sav

Escala: Resultados de Fiabilidad Satisfacción Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

| Casos | Válidos | N | % |
|-------|------------------------|-----|-------|
| | Válidos ^a | 126 | 100,0 |
| | Excluidos ^b | 0 | ,0 |
| | Total | 126 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .821 | 27 |

Estadísticos de los elementos

| | Media | Desviación típica | N |
|------------------------------------|--------|-------------------|-----|
| Significación de Tareas | 3,9683 | ,72594 | 126 |
| ítem2 | 3,7698 | ,70612 | 126 |
| ítem3 | 3,8730 | ,73739 | 126 |
| ítem4 | 3,8413 | ,67424 | 126 |
| ítem5 | 3,8651 | ,75210 | 126 |
| ítem6 | 3,9444 | ,68475 | 126 |
| ítem7 | 3,9206 | ,74408 | 126 |
| ítem8 | 3,8492 | ,67013 | 126 |
| Condiciones de Trabajo | 3,8095 | ,73446 | 126 |
| ítem10 | 3,9266 | ,53931 | 126 |
| ítem11 | 3,8810 | ,71114 | 126 |
| ítem12 | 3,7063 | ,74905 | 126 |
| ítem13 | 3,8571 | ,58943 | 126 |
| ítem14 | 3,7460 | ,70355 | 126 |
| ítem15 | 3,6746 | ,63029 | 126 |
| ítem16 | 3,9048 | ,70912 | 126 |
| ítem17 | 3,8651 | ,55646 | 126 |
| Reconocimiento Personal y/o Social | 3,9286 | ,63471 | 126 |
| ítem19 | 3,6746 | ,64286 | 126 |
| ítem20 | 3,6111 | ,65693 | 126 |
| ítem21 | 3,7460 | ,64419 | 126 |
| ítem22 | 3,6111 | ,70396 | 126 |
| Beneficios Económicos | 3,6825 | ,67706 | 126 |
| ítem24 | 3,6984 | ,66054 | 126 |
| ítem25 | 3,8889 | ,64773 | 126 |
| ítem26 | 3,6746 | ,70233 | 126 |
| ítem27 | 3,6111 | ,65693 | 126 |

Estadísticos total elemento

| | Media de la | Varianza de la | Alfa de |
|--|-------------|----------------|---------|
| | | | |

IBM SPSS Statistics Processor está lista 21:25 2/07/2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Maldonado Inga, Jhonny Raul titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016 constato que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de agosto del 2018

DNI: 09469026

Resumen de coincidencias



Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Vista Alegre, Nazca 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Jhonny Raul Maldonado Inga

ASESOR:

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

25 %

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 8 % |
| 2 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 4 % |
| 3 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 4 % |
| 4 | repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet | 2 % |
| 5 | tesis.unjbg.edu.pe:8080 Fuente de Internet | 2 % |
| 6 | repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 7 | scb2e1e27b268cc99.ji... Fuente de Internet | 1 % |

25

Icons: Home, Checkmark, Edit, Grid, Filter, No Filter, No Filter, Download, Info

Text-only Report | High Resolution Activado

Windows Taskbar: e, Home, Chrome, HP, Settings, Word, Excel, Mail, Clock: 05:08 p.m. 01/08/2018



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MALDONADO INGA JHONNY RAUL
D.N.I. : 42056273
Domicilio : JIRON 28 DE DICIEMBRE # 581 VIKTORIANA DEL TRIUNFO
Teléfono : Fijo : 5605309 Móvil : 973952134
E-mail : JAESULU@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[x] Tesis de Post Grado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MALDONADO INGA JHONNY RAUL

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE VISTA DUEÑOS, MARCA 2016

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

[Handwritten signature]

Fecha : 01/08/18

Voto
Dra. Glina S. Méndez
I. Izarbe



ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA ENTREGA DE TESIS
"CUMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNI-
CIPALIDAD DEL DISTRITO DE VISTA ALEGRE NOROCCO"

ESCUELA DE POSGRADO

JOHNNY RAUL MALDONADO INCA con DNI N° 42056273
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en JIRON 28 DE DICIEMBRE #581 VILLA MARIA DEL TRIUNFO LIMA LIMA
(Calle / Lote / NE. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: MAESTRIA EN
(Promoción) (Nombre del programa)

GESTION PUBLICA identificado con el código de matrícula N° 6000149686
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

QUE AL HABER SUSCRIBIDO LAS OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES DEL REVISOR A LA TESIS PARA
OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTION PUBLICA TITULADA "CUMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE
VISTA ALEGRE, NOROCCO 2016" SE ME OTORGA EL VISTO BUENO PARA PROCEDER AL ENTREGA
DE MI TESIS

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 01 de AGOSTO de 2018

(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. TESIS ANEXADO
 - b.
 - c.
 - d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 973952134
Email: JAESULU@GMAIL.COM