



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre clima organizacional y satisfacción
laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo
Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima,
2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Jesús Alberto Hurtado Prieto

ASESOR:

Mgtr. Guido Junior Bravo Huaynates

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2017

Página del Jurado

Dr. Mitchell Alarcón Días

Presidente:

Dra. Galia Susana Lezcano López

Secretario:

Mgr. Guido Junior Bravo Huaynates

Vocal:

Dedicatoria

En primer lugar dedico este proyecto de tesis a Dios, por darme la fuerza, paciencia y persistencia para conseguir mis metas planteadas.

A mis padres: Gabriel Hurtado y Desideria Prieto, por su apoyo, recomendaciones y valores.

A nuestros maestros y maestras, que nutridos de su experiencia y conocimiento han fortalecido nuestras competencias académicas y técnicas para la competitividad.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por permitirme conseguir un proyecto más en mi existencia.

A mi familia por haberme apoyado y confiado en mí.

Al magister Guido Junior Bravo Huaynates y a la doctora Galia Susana Lezcano López por su profesionalismo, dirección, crítica, exigencia, dedicatoria y contante motivación para concluir la presente investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo y a su plana docente por apostar e impulsar el proyecto académico y social que contribuyen al desarrollo profesional y personal

A todos mis amigos, compañeros por darme ánimos y poder culminar este proceso.

Declaratoria de autoría

Yo, Jesús Alberto Hurtado Prieto, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que, el trabajo académico titulado **Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, de la municipalidad metropolitana de lima, 2017**, presentado, en 131 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de setiembre del 2017

Jesús Alberto Hurtado Prieto

DNI: 10753757

Presentación

Señores miembros del jurado de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, de la municipalidad metropolitana de lima, 2017, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y la satisfacción laboral a través de sus respectivas dimensiones, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestro en gestión pública.

La presente tesis consta de siete capítulos: El primer capítulo “Introducción”, está referido al problema de investigación, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo aborda la metodología de investigación, donde se detallan, variables, metodología, población, muestra, método y diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el tercer capítulo se presentan los resultados, tanto de la parte descriptiva y correlacional del estudio. El cuarto capítulo está referido a la discusión de los resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones a que se llega en el estudio, y en el sexto capítulo se mencionan las recomendaciones; finalmente, se presentan las referencias y anexos.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluado y merezca su aprobación.

Autor

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	iv
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación de problema	38
1.5 Justificación	39
1.6 Hipótesis	40
1.7 Objetivos	41
II. Método	43
2.1 Diseño de investigación	44
2.2 Variable, operacionalización	45
2.3 Población y muestra	47
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5 Métodos de análisis de datos	56
2.6 Aspectos éticos	47

III. Resultados	58
3.1 Análisis descriptivo	59
3.2 Prueba de la hipótesis	68
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	80
VII Referencias	82
Anexos	86
Anexo A. Matriz de consistencia de la investigación.	
Anexo B. Documento de autorización de aplicación de instrumento	
Anexo C. Instrumentos de investigación (primera y segunda variable)	
Anexo D. Certificados de validación de los instrumentos.	
Anexo E. Base de datos de clima organizacional y satisfacción laboral.	
Anexo F. Artículo Científico.	

Lista de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	47
Tabla 3	Distribución de la población ocupacional	48
Tabla 4	Distribución aleatoria de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de M.M.L.	50
Tabla 5	Ficha técnica escala de clima organizacional	51
Tabla 6	Ficha técnica escala de satisfacción laboral	52
Tabla 7	Juicio de expertos del instrumento clima organizacional	53
Tabla 8	Juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral	53
Tabla 9	Niveles de confiabilidad	54
Tabla 10	Valores de confiabilidad por dimensiones del Instrumento de Clima Organizacional	55
Tabla 11	Valores de confiabilidad por dimensiones del Instrumento de satisfacción laboral	55
Tabla 12	Distribución Clima Organizacional	59
Tabla 13	Distribución de los niveles de las dimensiones potencial humano de la variable Clima Organizacional	60
Tabla 14	Distribución de los niveles de las dimensiones Diseño organizacional de la variable Clima Organizacional	61
Tabla 15	Distribución de los niveles de las dimensiones cultura de la organización de la variable Clima Organizacional	62
Tabla 16	Distribución de la variable satisfacción laboral	63

Tabla 17	Distribución de los niveles de las dimensiones motivación de la variable satisfacción laboral	64
Tabla 18	Distribución de los niveles de las dimensiones relaciones interpersonales de la variable satisfacción laboral	65
Tabla 19	Distribución de los niveles de las dimensiones incentivo de la variable satisfacción laboral	66
Tabla 20	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	67
Tabla 21	Prueba de Spearman del clima organizacional y la satisfacción laboral	68
Tabla 22	Prueba de Spearman el potencial humano y la satisfacción laboral	69
Tabla 23	Prueba de Spearman el diseño organizacional y satisfacción laboral	70
Tabla 24	Prueba de Spearman la Cultura de la organización y satisfacción laboral	71

Lista de Figuras

	Página	
Figura 1	Esquema del diseño de investigación	45
Figura 2	Frecuencia clima organizacional	59
Figura 2	Frecuencia potencial humano	60
Figura 3	Frecuencia diseño organizacional	61
Figura 4	Frecuencia cultura de la organización	62
Figura 5	Frecuencia satisfacción laboral	63
Figura 6	Frecuencia motivación	64
Figura 7	Frecuencia relaciones interpersonales	65
Figura 8	Frecuencia Incentivo	66

RESUMEN

La presente investigación trato de establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017

El tipo de investigación fue sustantiva, descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transeccional; con una población de 280 trabajadores y una muestra de 162 compuesta por trabajadores funcionarios, nombrados, servicios personales y contratados de ambos sexos. Para la recolección de datos sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral se usó la técnica de la encuesta, y como instrumentos la Escala de clima organizacional del doctor Luis Vicente García Corcuera (Minsa, 2009) y la Escala de satisfacción laboral de la Idalberto chiavenato (2011), respectivamente. Dichos instrumentos fueron adaptados al contexto y sus valores de confiabilidad Alfa de Cronbach, respectivamente fueron, 0,932y 0,928, respectivamente. Se llegó a la conclusión que el clima organizacional está relacionada directamente con la satisfacción laboral, $Rho Spearman = 0.897$, $sig. = 0,000 < 0,01$, con lo cual se rechazó la hipótesis nula.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present investigation tried to establish the relation between organizational climate and labor satisfaction of the workers of the Economic Development Management, of the Metropolitan Municipality of Lima, 2017

The type of research was substantive, descriptive correlational, non-experimental and transeccional design; with a population of 280 workers and a sample of 162 composed of civil servants, appointed workers, personal and contracted services of both sexes. For the collection of data on organizational climate variables and job satisfaction, the survey technique was used, and as instruments the organizational climate scale of Dr. Luis Vicente García Corcuera (Minsa, 2009) and the Idalberto Chiavenato labor satisfaction scale. (2011), respectively. These instruments were adapted to the context and their reliability values Cronbach's Alpha, respectively, were 0.932 and 0.928, respectively. It was concluded that the organizational climate is directly related to job satisfaction, $Rho \text{ Spearman} = 0.897$, $\text{sig.} = 0.000 < 0.01$, whereby the null hypothesis was rejected.

Key Words: Organizational Climate, work satisfaction.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

El presente trabajo se realizó en la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2017, donde el objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, siendo de suma importancia para conocer la relación entre el trabajador y la organización, para lo cual los gerentes deben crear un ambiente donde los empleados sean eficientes, estén motivados y trabajen productivamente. Además el trabajador no percibe la satisfacción por la labor que realiza.

Según García (2009), el clima organizacional es como los conocimientos compartidos por los trabajadores de una organización respecto a su centro de labores, es lugar físico en el que éste se dé. Además menciona que se debe tener en presente al comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo que se requiere indagación, modernización e inspección, indispensable para la elaboración de un análisis del clima organizacional, cuyo objetivo principal es el equilibrar los conocimientos de los trabajadores, Para definir procedimientos de los trabajos alineados a mejorar las expresiones que dañan negativamente el normal proceso de la organización, de esa misma manera desarrollar todos los aspectos favorables que motiven y establecer de la gestión cotidiana, una labor agradable que motive a todos.

En otro punto García (2009), lo describe que para conseguir esto es indispensable un buen desarrollo, diseño, estudio de un instrumento que pueda analizar el clima organizacional; también, plantea que dichas mediciones sean anuales, comparándolas con el tiempo lo que permitiría conocer los resultados alcanzados, emitiendo medidas relacionadas para conseguir las mejoras de la organizaciones, basándonos en un mejor diseño organizacional, cultura organizacional y potencial humano. Lo que se refiere que para logra la mejoría se tiene que realizar un diseño y estudio por periodos anuales, y después compararlo lo que permitirá alcanzar los objetivos.

Por otro lado Chiavenato (2011), se refiere a la satisfacción laboral como el estado emocional de una persona, que se percibe en un ambiente o centro laboral, el cual se refleja en tres dimensiones; La motivación, es la cual mueve al sujeto a desenvolverse con diferentes niveles de fuerza y constancia; las relaciones interpersonales que están basadas en la asociaciones de dos o más personas que inciden en la capacitación de enfrentar diversos obstáculos en su centro de labores, y finalmente está, el incentivo que es la parte del sueldo o estímulo que se le reconoce al trabajador por mejoras del rendimiento o incremento en la producción o también es generar cambios en su vida, como reconocimientos, convenios y oportunidades.

En las tesis internacionales, las cuales algunas guardan relaciones con la realidad problemática del presente estudio, las que se detalla a continuación; para Bueso, (2016) indica en su realidad problemática, la necesidad de ambientes, materiales y el incumplimiento de trabajo, lo que genera la insatisfacción en los equipos de trabajo. En otra investigación de Sierra, (2015) manifiesta que su realidad problemática, su objetivo fue determinar la existencia de relación entre las dos variables del clima organizacional y satisfacción laboral, también a su vez, Caal, (2015) en su realidad problemática menciona la poca estimulación, comunicación, malas relaciones interpersonales entre las distintas dependencias e interacciones entre individuos y no con la institución. Por otro lado Villamil, y Sánchez, (2012) en su contexto problemático menciona la investigación del subordinado con los jefes debido a la existencia de variedad de caracteres, cultura y valores que cambian, repercutiendo en el ambiente en el que se desempeñan y sus satisfacción laboral.

En tesis nacionales, las cuales guardan algunas relaciones con la realidad problemática del presente estudio, siendo las que se detalla a continuación; Para Moreno (2016), menciona en su realidad problemática la existencia de pequeños grupo de empleados que fomenta el divisionismo y la no existencia de una relación entre ellos. Así mismo Ocaña (2016), sostiene en su realidad problemática se trata de la existencia de ambientes inadecuados, el ausentismo y baja productividad, repercutiendo en su baja eficiencia y eficacia, favoreciendo a

conflicto e insatisfacciones, por lo que ve afectado el potencial humano. En otras investigaciones Pérez, y Rivera, (2015) y Campos, y Rodríguez (2014), señala en su realidad problemática la necesidad de conocer las relaciones entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral. Y por último Cornelio (2013), sostiene en su realidad problemática incumplimiento de las normas de un grupo de docentes, la indisciplina de los alumnos y el deterioro de las relaciones interpersonales.

En el tal sentido presente estudio se pretende analizar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y determinar las relación entre ambas variables por ello el trabajo se denomina: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales.

Bueso, (2016) en su tesis de Maestría titulada. *La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte, Honduras - 2016*, teniendo como objetivo demostrar el impacto de los elementos del clima organizacional tiene sobre el comportamiento laboral, específicamente la satisfacción de los colaboradores, siendo su investigación de tipo no experimental, descriptiva con diseño transversal correlacional, tomando una población y muestra de 21 personas de las área administrativas y operativas. Para medición se utilizo la escala tipo Likert de preguntas y respuestas, la investigación concluye en que existe relación entre las dos variable, teniendo las siguientes correlaciones de pearson; entre las variables del clima organizacional y satisfacción laboral es de 0.807 con significancia ($p=0.000$) siendo positiva con correlación muy alta, así también entre el clima organizacional con la motivación dimensión de la satisfacción laboral, en la que muestra una correlación de 0.660 con significancia ($p=0.001$), finalmente indica que si existe un buen clima

organizacional, también mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo que hay una mayor captación y retención del talento humano.

Sierra (2015), en su tesis de maestría de titulada, *satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur 2015*, el diseño utilizado fue descriptivo no experimental y correlacional, teniendo como población 175 docentes de 10 colegios Adventistas de Colombia, con una muestra fue de 109 docentes de los 10 colegios, y utilizando la escala de Likert de siete opciones, en sus conclusiones refiere que cuando los docentes están satisfechos existe un buen clima organizacional y viceversa, no pudiendo establecer una dependencia o independencia de las variables, teniendo una correlación alta de ($p=0.616$) con significancia ($r=0.000$) entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, rechazando la hipótesis nula.

Caal (2015), en su tesis de Maestría en administración de recursos humanos titulada *satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública*, Guatemala, siendo su principal objetivo la insatisfacción, que está asociado al sobrecargo de trabajo o darle asignaciones desafiantes. El tipo de investigación es básico descriptivo correlacional, con diseño de investigación no experimental, teniendo como población 272 empleados administrativos de las 4 dependencias, con muestra obtenida de 159 empleados, en el análisis de clima organizacional y satisfacción laboral, la correlación es de ($p= 0.841$) considerándose muy alta, en otras dimensiones se determinó que cuando los componentes que se encuentran débiles, se relacionan principalmente con la interacción entre individuos y no con la institución; lo cual implica que la institución cumple con sus compromisos con los trabajadores.

Villamil y Sánchez (2012), en su tesis del departamento de posgrado titulada *influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los*

empleados de la Municipalidad de Choloma, Honduras, tiene como principal objetivo medir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, investigación de tipo básica descriptiva no experimental con diseño transversal correlacional, con población de 365 empleados y una muestra de 154 empleados de la municipalidad de Choloma, en la medición utilizo la escala tipo Likert de preguntas y respuestas, la investigación concluye en que existe una relación alta entre las dos variable teniendo la correlación de Pearson es de 0.80, en otro punto indica que la influencia que tiene el clima organizacional es de 64%y sobre la satisfacción laboral.

1.2.2 Antecedentes nacionales.

Moreno (2016), en su tesis de maestría en gestión Publica titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral según trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huarmey, - 2015*, realizo un estudio de carácter descriptivo, no experimental con diseño de investigación correlacional, de corte transversal, con una población y muestra de 76 trabajadores entre funcionarios, administrativos y técnicos. Teniendo como objetivo determinar la relación de sus variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la menciona municipalidad, utilizando la escala tipo Likert, se utilizó como instrumento la propuesta de Palma (2011) para el clima organizacional y la escala de satisfacción laboral propuesto por Robbins (2004) para la satisfacción laboral. El resultado de su coeficiente de Rho Spearman para las variables es ($r = 0.355$) y significativamente ($p= 0,002$).concluyendo que existe relación baja entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral según trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huarmey.

Ocaña (2016), en su tesis de maestría en gestión pública titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en la oficina general de administración – sede central- Lima del Ministerio de la Producción. 2014*, utilizando como tipo de investigación básica descriptiva transversal, con diseño de investigación No experimental transeccional y correlacional, la población es de 245 empleados de

la oficina general administrativa, entre nombrados y contratados y terceros, donde se obtuvo una muestra 100 empleados. Según el Rho Spearman se obtuvo grado de correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral 0.609, para con un grado de significancia bilateral 0.000. Teniendo dimensiones de Rho Spearman, como se detalla. La estructura y la satisfacción laboral con un grado de correlación 0.588. Responsabilidad y la satisfacción laboral con un grado de correlación 0.545. Recompensa y la satisfacción laboral con un grado de correlación 0.474. Desafío y la satisfacción laboral con un grado de correlación 0.602. Relaciones y la satisfacción laboral con un grado de correlación 0.606.

Pérez y Rivera (2015), en su tesis de maestría en gestión empresarial titulada *clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*, utilizando como tipo de investigación descriptivo correlacional y con diseño de investigación es no experimental – transeccional, teniendo una población es de 148 trabajadores de los regímenes 728 y 1057 en la sede central y en la gerencia regional Pucallpa del Instituto de investigaciones de la Amazonia peruana, con una muestra fue de 107 trabajadores, donde se llega a la conclusión que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un nivel medio moderado.

Cacho (2015), en su tesis de maestría en gestión pública titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo el régimen del D. Leg. N° 1057 del Registro de Propiedades Vehiculares de Lima, 2014*, utilizando como tipo de la investigación básica descriptiva y con el diseño de investigación no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Con una población y muestra de 126 trabajadores administrativos del régimen del D. Leg. N° 2057 del Registro De Propiedades Vehiculares de Lima. Asimismo, utilizo la escala de Likert de 6 preguntas, a su vez utilizo el Rho Spearman con las variables el clima organizacional y satisfacción laboral obteniendo una correlación moderada de ($r = 0,504$) y significativamente ($p= 0,000$). Teniendo como dimensiones, la correlación potencial humano y la satisfacción laboral moderado

($r = 0,572$) y significativamente ($p= 0,000$), en otra dimensión de correlación, diseño organizacional y la satisfacción laboral este arrojó moderado ($r = 0,571$) y significativamente ($p= 0,000$), y en la correlación de la dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral este también fue moderado ($r = 0,514$) y significativamente ($p= 0,000$). Recomendando propiciar un adecuado clima organizacional para que el personal se sienta motivado, implementar las capacitaciones, propiciar ambientes físicos, difundir la visión y misión de Sunarp.

Campos y Rodríguez (2014), en su tesis de maestría de gestión pública titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2014*, utilizando el tipo de investigación descriptiva y correlacional, y un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal; con una población y muestra de 70 trabajadores administrativos, empleando el test para evaluar el clima organizacional, basado en escala Likert, donde se concluye que, existe correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral, ($r_s=0,463$ y $p\leq 0 000$), en otra correlación entre las tres dimensiones, potencial humano y la satisfacción laboral se halló, ($r_s=0,405$ y $p\leq 0 001$). Diseño y satisfacción laboral se encontró, ($r_s=0,328$ y $p\leq 0 000$). Cultura y la satisfacción laboral se obtuvo, ($r_s=0,450$ y $p\leq 0 000$).

Cornelio (2013), en su tesis de maestría titulada *Clima organizacional en el desempeño docentes en la red ribereña – UGEL Daniel Alcides Carrión – región Pasco – año 2013*, usando el tipo de investigación descriptivo, correlacional y explicativo. Con el diseño no experimental descriptivo – correlacional. Con una población de 105 Docentes, teniendo una muestra de 42 docentes nivel primario del centro educativo. Empleando el test para evaluar el clima organizacional, basado en el test de Likert, donde se conclusión de que el clima organizacional enfoca específicamente tres dimensiones de desarrollo como; Relaciones Interpersonales, normas de convivencia y la resolución de conflictos con la

interpretación del resultado 0,574 encontrándose cerca al valor ideal de 1, donde se muestra una correlación moderada.

Torres (2015), en su tesis de maestría en gestión pública titulada *Clima organizacional y compromiso organizacional en la unidad territorial de Foncodes en Huancayo, 2014*, utilizando como tipo de investigación básica descriptiva transversal, con diseño de investigación no experimental transeccional y correlacional, y teniendo una población y muestra de 50 trabajadores de la sede territorial y agentes externo. Siendo el Alfa de Cronbach muy alto de la variable clima organizacional 0.959, con dimensiones; potencial humano 0.887, diseño organizacional 0.939, y cultura organizacional 0.874, donde concluyo que se debe promover el diseño organizacional acordes que apunten a una buena gestión, a su vez también, planificar y consolidar equipos de trabajo de alto rendimiento.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Bases teóricas del clima organizacional

Recopilando datos sobre la historia sobre los inicios del clima organizacional, Así mismo los estudios de los individuos y las organizaciones se han experimentado permanentemente conceptos diversos, existiendo discrepancia tantos en los conceptos y en su operacionalización, siendo un instrumento valioso para comprender el funcionamiento de la organización visto de una óptica administrativa.

Según García (2009), El clima organizacional es vinculado con trabajos de administración directamente en el tiempo la gestión administrativa, se ha desarrollado un crecimiento apresurado en las instituciones, por las exigencias de cada localidad, siendo cambiantes en el comportamiento individual, grupal u organizacional, cada trabajador posee una característica diferente a otros propia de su personalidad, formación, cultura y estilo de vida (p. 17).

Evolución conceptual del clima organizacional

Según García (2009), describe al clima organizacional como un conjunto de tipos o características permanentes de una institución que se diferencian de otras, influyendo en el comportamiento de los individuos que lo componen (p. 16).

Para Ahumada (2001) sostienen que “el entorno que una organización percibe como impredecible y complejo puede ser visto como estático y fácilmente comprensible por otra organización” (p.160). Además cita a otros autores los que se detallan a continuación.

Para Campbell (1977) quien considera que al clima organizacional es el conjunto de consecuencias y expectativas de una estructura, y de otros métodos que se dan en las organizaciones, los cuales intervienen en el comportamiento del individuo (p.174).

A su vez, para Ouchi (1982) plantea que el clima crea un ambiente de relación que ayuda considerablemente al proceso de toma de decisiones y la planeación de temas determinados (p. 68).

Asimismo Hall (1988) lo define como un conjunto de percepciones o propiedades del ambiente laboral, vistas directamente o indirectamente por los trabajadores que influyen en la conducta del trabajador (p. 159).

Para Robbins (1990) quien considera al clima laboral, precisándolo como una organización y se puede equiparar como una cultura ya que permite confirmar las costumbres, tradiciones, valores y prácticas “dado que de ella depende la supervivencia y éxito de la empresa” (p.157) en otro punto también Robbins se refiere a clima organizacional como la comprensión de los trabajadores de interpretar y organizar de acuerdo a la percepción de cada trabajador (159).

Méndez (2006) citando a Friedlander y Margulies, menciona al clima organizacional como un fenómeno que forma parte social del individuo, donde los componentes sociales intervienen en los procesos y desempeño de las personas (p.55).

García (2009), menciona que existe una relación en los individuos que habitan en lugares complicados y sencillos, las cuales están conformadas por organizaciones y personas, que forman conductas diversas y afectando el ambiente del ser humano (p. 12).

Para Chiang, Martín, y Núñez (2010), quienes fundamentaron al clima organizacional como una cualidad relativa y duradera, en lugares que son experimentados por los trabajadores, lo que influye en sus valores así como en sus rutinas y la percepción como instrumento del conocimiento en grupos o individuos, pudiendo realizar análisis y cambios de la conducta (p. 33). Así mismo citaron a Naylor, J. Pritchard, R. e Ilgen, D., quienes definieron el clima organizacional como un proceso de formulación donde se atribuye una variedad de características humanas en forma externa al trabajador, sea en conjuntos de trabajadores o una institución entera (p.81).

Para Chiavenato (2011) lo define al clima laboral como al lugar interno donde existen los individuos de una organización, los cuales están relacionados con un nivel de estimulación, que influyen en el comportamiento, actitudes del trabajador, en las actividades y en la producción de la organización así mismo “el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades” (p. 59).

Para Prieto (2012), la definición del clima organizacional es la derivación de la propuesta administrativa la cual otorga importancia al factor humano, en el interior de una organización, generando buenas relaciones interpersonales e intergrupales entre los trabajador, así mismo afirma que el comportamiento y interacciones del trabajador son pautas propias del clima organizacional (p.65). Así mismo cita a Litwin y Stringer así también como Halpin y Crofts, menciona que la propiedad del clima organizacional es la percepción del grado de confianza recibido en las relaciones: “la intimidad relacional, la solidaridad en los equipos, el

sentimiento de reciprocidad empresarial frente al esfuerzo individual, el calor humano, el apoyo gerencial, la tolerancia frente a los conflictos y la lealtad demostrada con el proyecto institucional” (p.66).

Brunet (2014) precisa al clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes, opiniones de los trabajadores y que miden la productividad y la satisfacción laboral. Para los autores mencionados definen al clima organizacional como a la población de trabajadores o como una ambiente organizacional determinado por opiniones actitudes y valores midiendo la productividad y la satisfacción laboral (p. 13).

Componentes del clima organizacional

Para Brunet (2014), citando a Forehand y Gilmer, donde menciona 5 componentes, el primero es Tamaño de la organización, el segundo estructura organizacional, la tercera es complejidad sistemática de la organización, el cuarto estilo de liderazgo y por último la orientación de fines (p. 44).

En el tamaño de la organización, donde se el clima se puede descomponer en términos de estructura. El segundo estructura organizacional, es utilizado para definir jerarquías dentro de una organización identificar puestos y funciones. La tercera complejidad sistemática de la organización, cuya forma se representa en base a un organigrama. El cuarto estilo de liderazgo, es la capacidad o habilidad de una persona para influir o motivar a otra u otras personas para llevar acabo ciertos objetivos. El quinto la orientación de fines, es el esfuerzo que realiza una persona o grupo para tener un logro.

Así mismo Brunet (2014), citando por Friedlander y Margulies donde propone 08 componentes las cuales se detallan, 1. Desempeño, 2 Obstáculos, 3 Intimidad, 4 Espíritu, 5 Actitud distante. 6 Importancia de la producción. 7 Confianza., y por último 8 la consideración (p. 44).

En el 1ro que es el Desempeño, mide al personal en su trabajo. El 2do Obstáculos. Se apoya en el afecto que tiene el personal en trabajos rutinarios e

inútiles por parte de su superior. 3ro Intimidad. Se refiere a la posibilidad de tener relaciones amistosas con sus iguales. 4to Espíritu, se basa a la satisfacción de las necesidades sociales. 5to Actitud distante, se refiere a la regla establecida del superior que no debe tener relación afectiva con sus subordinados. 6to Importancia de la producción, se basa al comportamiento autoritario y centrado del superior. 7mo Confianza, es el esfuerzo que hace el superior para motivar. Y por último el 8vo consideración es el comportamiento del superior al tratar al subalterno.

Para Méndez (2006) citado por Bowers y Taylor quienes desarrollaron el cuestionario de consultas con la finalidad de evaluar atributos y características de la organización, examinando componentes significativos como clima organizacional y satisfacción con los componentes usados: apertura de cambio tecnológico, recursos humanos, comunicación, motivación y toma de decisiones (p. 55).

A su vez Brunet (2014) citando a Pritchard y Karasick, quienes mencionan que el desarrollo del instrumento de medida tiene 11 componentes independientes, descriptivas y completas. La 1ra es autonomía, la 2da es conflicto contra cooperación, la 3ra relaciones sociales, la 4ta es estructura organizacional, 5to recompensa, 6to relaciones entre rendimiento y remuneración, 7ma niveles de ambición de la empresa, la 8va es estatus, 9na flexibilidad e innovación, 10va centralización y la 11va es apoyo (p, 44).

La 1ra es autonomía, Es cuando el individuo puede tomar decisiones para solucionar problemas. La 2da es conflicto contra cooperación, se refiere al nivel de colaboración de los empleados en el trabajo y al apoyo material que reciben de la organización. La 3ra relaciones sociales, es la afecto que se aprecia en el interior de la organización. La 4ta es estructura organizacional, son los reglamentos internos de la organización. 5to recompensa, es pago por sus esfuerzos. 6to relaciones entre rendimiento y remuneración, es el trabajo bien elaborado como, se requiere y como se desarrolla en la organización sus

trabajadores. 7ma es niveles de ambición de la empresa, es el interés de lograr sus objetivos o llegar a sus metas. 8va es estatus, se refiere a jerarquías (superiores/subordinados). 9na flexibilidad e innovación, experimentar con nuevas ideas de acuerdo al mercado cambiante. 10va Centralización de la toma de decisiones, analiza el proceso de toma de decisiones. 11va apoyo, se refiere al apoyo que dan los empleadores a sus trabajadores.

Tipo de clima organizacional.

Para Brunet (2014) citando a Likert los cuales mencionan la existencia de cuatro tipos de clima organizacional, siendo el primero el clima autoritarismo explorador, el segundo clima es el autoritarismo paternalista, el tercero es el clima consultivo y por último el clima autoritarismo explotador, los que se detallan a continuación:

Clima autoritarismo explotador.

Donde no existe la confianza de los empleadores con trabajadores, teniendo una cadena de mando en las cuales las decisiones y órdenes se dan en forma descendente, asimismo los trabajadores laboran en una atmosfera de miedo, desconfianza, castigos, amenazas. Desarrollándose generalmente en organizaciones informales (p.30).

Clima autoritarismo paternalista.

En este tipo de clima es en el cual existe la confianza de entre los empleadores y trabajadores, sosteniéndose la acción recíproca entre los superiores y los subordinados, en este tipo de clima las decisiones se dan en la cúspide pero también algunas se deciden en los escalones inferiores. Así mismo, los trabajadores laboran en una atmosfera de recompensas y algunas veces los castigos método usado para motivar al trabajador. Los empleadores intervienen con sus necesidades sociales dando la impresión de un ambiente estable y estructurado (p.31).

Clima consultivo.

Dentro de este clima la dirección evoluciona por que cuenta, con la confianza de los trabajadores. En este tipo de clima las decisiones se toma en la cúspide permitiendo a los subordinados tomar decisiones especificas dentro de su jerarquía, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicancia es usada para motivar a los empleados; este clima presenta una atmosfera dinámica. Con un alto grado de confianza (p.31).

Clima de participación en grupo.

En este clima la dirección mantiene una relación de confianza y amistad con sus trabajadores, la toma de decisiones se realiza en distintas áreas de la organización, los cuales están bien integrados por cada uno de los niveles de jerarquía. La comunicación es de forma descendente, ascendentes y de forma lateral. Los trabajadores en este clima están motivados por la participación, rendimiento, mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento (p.31).

En conclusión se puede sostener que existen dos tipos de clima que son los mejores para la organización, el clima consultivo y el clima de participación en grupo, ya que ambos incluyen a los trabajadores la organización, brindándoles un buen ambiente y confianza a sus empleados, lo que hace que se sientan identificados con la organización.

Consecuencias del clima organizacional

Según García (2009) indica que las consecuencias de un buen o mal clima organizacional son definidas por el conocimiento de los miembros de la organización, teniendo 2 niveles, nivel positivo donde se señala lo siguiente; logro, productividad, afiliación, poder, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, y el nivel negativo señal lo siguiente; ausentismo, inadaptación, poca innovación, baja productividad, alta rotación. En las organizaciones existes diversas escalas de clima organizacional, de acuerdo como esta se beneficie,

asimismo, junto a estructuras, características organizacionales y las personas que las componen.

Escuelas del clima organizacional

De acuerdo a la teoría de Brunet (2014) quien menciona al clima organizacional como dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y la escuela funcionalista.

La escuela Gestalt; en este enfoque se centra en la organización de la percepción, el cual se trata del comportamiento del trabajador que está influenciado por la sensación que tiene sobre su medio de trabajo, este menciona dos principios importantes: “a) captar el orden de las cosas como existen en el mundo y b) crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a un nivel de pensamiento”, según esta escuela los trabajadores comprenden al mundo que los rodea como en criterios percibidos e inferidos y se comportan en forma como ellos ven el mundo donde laboran, en este medio el trabajador se adapta al medio donde trabaja, no contando con otras opciones (p. 14) .

Escuela funcionalista; en esta escuela el comportamiento y el pensamiento del trabajador, depende del ambiente que los rodea dentro de la organización. Tratándose de introduce un rol de diferencias individuales en este mecanismo, es decir los trabajadores interactúan en su medio y participan en las determinaciones del clima. Cuando ambos pensamientos se aplican al estudio del clima organizacional, poseen un común un elemento base que se el nivel de homeostasis (equilibrio) en el que los trabajadores tratan de obtener de la organización en la que laboran (p. 14).

El clima organizacional.

García (2009) con documento técnico: Metodología para para el estudio del clima organizacional de la Dirección General de Salud de las personas y con RM N° 623-2008/Minsa. Lo define al clima organizacional como el ambiente generado por las emociones de los integrantes de una organización. Diversos factores ambientales influyen en el potencial humano del sistema social de la organización que está compuesta por personas en grupos grandes o pequeños, asimismo también contempla al Diseño organizacional como un aspecto de fuerza consiente de dos o más personas y por último examina la Cultura de la Organización vale decir, las relaciones, normas y esquemas que se desarrollan dentro de una institución, con el fin de comprometer a sus integrantes con las metas y objetivos de la organización.

Dimensiones del clima organizacional

García (2009) define las dimensiones del clima organizacional, con el documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional, Minsa 2009.

Dimensión 1: El potencial humano.

Son los individuos pensantes con conocimientos y habilidades que conforman una organización, la que está compuesto por personas en grupos grandes o pequeños, con emociones y los que existen para lograr los objetivos, relacionándose con los indicadores, liderazgo, innovación, recompensa y confort (p. 18).

Indicadores de potencial humano.

Liderazgo; se entiende como la autoridad ejecutada por ciertos individuos fundamentalmente los supervisores o jefes, en el comportamiento de terceros con el fin de alcanzar resultados, con valores, normas y procedimientos. A su vez la Innovación; entendida como la extensión que cubre el carácter de la organización

de probar nuevas formas y cambiar el aspecto de hacerlas. Por otro lado la Recompensa; es el medio que la institución usa para recompensar en vez del castigo, generando un buen clima para el individuo y la organización. Siempre y cuando no se castigue al trabajador, si no por el contrario se incentive a mejorar. Por último está el Confort; lo describe como el esfuerzo que ejecuta la dirección, para crear un ambiente sano y agradable.

Dimensión 2: Diseño organizacional.

Es el proceso administrativo basado en normas y actividades de 2 o más individuos, sensatamente reguladas en una institución, donde se organizan en estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración (p.18).

Indicadores de diseño organizacional.

Estructura; lo define como la apreciación que tienen los trabajadores de las organizaciones acerca de reglas, trámites y procedimientos así como también otras limitaciones que se perciben en el desarrollo de su trabajo. Así mismo la Toma de decisiones; se refiere a la evaluación de la información disponible y usada en las disposiciones que se utilizan en la organización así como el papel de los trabajadores en este proceso. En otro indicador esta la Comunicación; se basa en la comunicación que existe dentro de la organización, así como la disposición de los empleados de hacer escuchar su sugerencia o sus quejas en la organización. También está la Remuneración; la cual lo describe como el aspecto que se apoya en la forma como se remunera a los trabajadores.

Dimensión 3: Cultura de la organización.

Lo describe como un conjunto de normas y patrones que se encuentran en un ambiente, en el que se desarrollara los valores, hábitos y creencias, convirtiéndose en una cultura de la organización, siendo clasificados como Identidad, Conflicto y Cooperación, y Motivación (p. 18).

Indicadores de cultura de la organización.

La Identidad; se refiere a la sensación de pertenencia de la organización y que además es un elemento valioso e importante en el interior de un grupo de trabajo. Asimismo el Conflicto y cooperación; lo cual se refiere al grado de cooperación que se nota entre los trabajadores en el ejercicio de su labor con los apoyos materiales y humanos que éstos toman de la organización. En otro punto está la Motivación; la que lo describe en situaciones que llevan a los empleados a trabajar intensamente o débilmente dentro de la organización. Tratándose de un conjunto de reacciones y actitudes naturales del individuo, que se manifiesta con determinados estímulos de un determinado medio organizacional.

1.3.2 Bases teóricas de satisfacción laboral.

El beneficio de la satisfacción laboral es conocer las cualidades con la finalidad de entender la satisfacción o la decepción del individuo en su centro de labores, teniendo en cuenta la importancia que tiene el trabajador municipal, por lo expuesto, las fuentes consultadas fueron los que se detallan: tesis, libros y artículos textos publicados en la revistas especializadas e internet, permitiéndonos tener una visión lúcida de los diferentes problemas de la investigación, cuya comprensión nos brindó la posibilidad de elaborar una investigación seria y rigurosa sobre el tema que requiere la investigación determinado la relación entre la satisfacción del trabajador municipal.

Evolución de conceptos de satisfacción laboral.

En estudios analizados por Chiang. Martín. y Núñez. (2010), citando a diferentes autores los cuales se detallan a continuación:

Para Taylor (1911), en un estudio pionero de los trabajadores de la Company Bethlehem Steel, quien lo asocio a la satisfacción laboral como las ganancias del trabajo experto, pago de incentivos, la apreciación, promoción y las oportunidades de mejoras, estos incentivos aumentarían su autoestima y sería un signo de mejoría personal. Taylor asocio a la

satisfacción del trabajador con un mejor pago, lo cual sería un signo de mejoría (p. 172).

Estudio realizado sobre la satisfacción laboral Hoppock (1935), considero que la satisfacción en el centro de labores, forma parte de la satisfacción en la vida, relacionándolo con las destrezas del individuo para adaptarse a situaciones y la comunicarse entre otro (p. 205).

En otro inicio importante de la satisfacción laboral, Elton Mayo (1946), realizo en la Harvard Business School (Escuela de Negocios de Harvard), donde observó que las distintas condiciones afectaban el rendimiento del trabajador, siendo una de ellas la iluminación (cantidad de luz en un ambiente físico) la cual afectaba la productividad de los empleados, posteriormente, Elton Mayo (1945) aseguró que la interacción del individuo era determinante para la satisfacción, situándolo por encima de otros factores como la seguridad, estima, afiliación, interés intrínsecos en el trabajo y los logros, abriendo un camino para estudiar otros factores de la satisfacción laboral (p. 173)

Para Maslow (1954), propuso el desarrollo de jerarquías de necesidades humanas, en el cual se mencionan diferentes aspectos que intervienen en la satisfacción, siendo 5 jerarquías o niveles, primero la Necesidades Fisiológicas “alimentos, refugios y otras exigencias corporales”. Segundo seguridad “estabilidad, protección, ausencia de miedo u otros”. Tercero afiliación, lo detalla como “afecto, cariño, sensación de pertenencia aceptación y amistad”. Cuarto estima afirma que son externos “auto-estima, el respeto propio, autonomía y logros” y por ultimo autocorrección es la deseo de alcanzar sus metas ser capaz de llegar a sus metas (p. 174).

Así también para los autores Porter y Lawler, (1967), afirmaron que para la naturaleza del trabajo, la igualdad de las recompensas también influyen en la satisfacción (P. 181).

Para Locke (1968), afirma que el trabajador estará insatisfecho o satisfecho con el grado de ejecución alcanzado en medida en que se acerque a sus propósitos (P. 182).

Así también, Lawler (1973) sostiene que la Satisfacción laboral está expresa por la diferencia entre todas las cosas que la persona siente que debe recibir de su trabajo y las cosas que realmente recibe. Además menciona dos aspectos. Aspecto interno, se trata del sentimiento de logro, control, autoestima e independencia. Aspecto externo, es el entorno, promoción y salario (P. 182).

Para Peiró (1984), la satisfacción sería el resultado de varias actitudes en que un empleado tiene hacia su trabajo y de otros factores relacionados siendo su actitud generalmente el resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del empleo y de la organización (p. 16).

Para Porter (1962) lo define como el desacuerdo que existe entre el salario percibido como adecuado por parte del trabajador y el salario efectivamente recibido, asimismo, para Beer (1964) lo define como el modo del trabajador hacia aspectos precisos en el centro de labores de la organización del mismo trabajo, los compañeros de labores y otros. De lo expuesto por Porter lo describe la insatisfacción como el desacuerdo del trabajador en referencia al salario adecuado, con el pago recibido (p. 162).

Para Schneider y Snyder (1975) puntualiza a la satisfacción laboral como una forma próspera ante el trabajo (p. 270). Por esos años Blum (1976) precisa la satisfacción laboral como la consecuencia de varias formas que tiene el colaborador hacia su centro de labores, como factores relacionados con él y hacia su vida en forma general (p. 155).

Para Harpaz (1983) define la satisfacción laboral como a las personas que trabajan usualmente desarrollando un conjunto de acciones que pueden ser expresados por el término general de satisfacción laboral. También Peiró (1984) define la satisfacción laboral como la manera general resultante de muchas cualidades específicas, relacionadas con varios aspectos del trabajo y de la formación (p. 155).

Para Griffin y Bateman (1986) puntualiza la satisfacción laboral como un constructo completo conseguido a través de aspectos específicos de satisfacción, como son, el salario, la inspección, los beneficios, las oportunidades de desarrollo, las situaciones del centro de trabajos, los colaboradores y las prácticas de la organización (p. 155).

Davis y Newstrom (2003), definen como un vinculado de emociones y sentimientos satisfacción o insatisfacción con que los trabajadores observan en su centro de labor (p. 155).

Componentes de satisfacción laboral.

Para Chiang. Martín. y Núñez. (2010), quienes citan a Herzberg (1959) el cual formula la teoría bifactorial sobre la satisfacción en el trabajo posteriormente en sus investigaciones determinan su modelo tiene siete componentes, como elementos determinantes, siendo; 1. Logro, 2. Reconocimiento, 3. Trabajo, 4. Responsabilidad, 5 progreso, 6 éxito y 7 trabajo desafiante (p. 175)

El primero componente es el logro, se trata del impulso de luchar y tener éxito, el segundo es el reconocimiento, es el sentimiento por el desempeño laboral realizado. Tercero el trabajo, es la medida de esfuerzo realizado por el ser humano. Cuarto la responsabilidad, sentimiento de autonomía, para tomar decisiones y poder solucionar los problemas. Quinto el progreso, mejora o desarrollarse como persona. Sexto éxito, es el resultado especial de felicidad. Séptimo trabajo desafiante, es el estado que permite el máximo provecho de lo permitido por cada individuo.

Griffin, Phillips, y Gully (2017) lo define como “la satisfacción laboral es una de las actitudes más importantes para las organizaciones. Refleja nuestras actitudes y sentimientos sobre nuestro trabajo. La personalidad, los valores, otras actitudes y el trabajo en sí influyen fuertemente en ella” (p, 128).

Dimensiones de la satisfacción laboral.

Para Chiang, Martín, y Núñez (2010), citando a Locke (1969) “propone que la satisfacción laboral es la consecuencia de ajustes existentes entre los resultados del trabajo y los deseos del individuo. Cuando mayor sea este ajuste, mayor será la satisfacción laboral”, Para Locke la necesidad del empleado no tiene que ser esencialmente básica, puede tratarse de cualquier aspecto que se desee conseguir (p. 184).

La satisfacción laboral en el ámbito del comportamiento organizacional, según Hoppock (1935) en su libro *Satisfacción* menciona a dos razones de análisis, el primero es resultado de trabajo y el otro es el resultado de desempeño

La satisfacción laboral es el grado o nivel de conformidad que un trabajador estima sobre el entorno y el ambiente en el que labora. Mantener un grado alto de motivación, desarrollar relaciones interpersonales y obtener incentivos, son claros reflejos de que el trabajador percibe un ambiente agradable, permitiendo el desarrollo de un escenario cordial. Asimismo esta dimensión está directamente relacionada con los niveles de rentabilidad, productividad, calidad del trabajo, y por ende el éxito de la empresa.

Es preciso señalar que, si el puesto laboral cumple con las expectativas y los valores laborales de la persona, su percepción sobre el desarrollo de la satisfacción laboral será mayor y creciente.

Motivación.

Chiavenato (2011), citando a Herzberg existen dos factores de motivaciones: factor higiénico “Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo”, y Factores motivacionales “Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionados con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales” (p. 53).

Para Robbins, y Judge, (2009), la motivación es la habilidad que desarrollan algunas personas que tienden a desarrollar la fuerza de voluntad, la constancia y la perseverancia. Los principales indicadores de la motivación son: la participación, el estímulo, el reconocimiento, y la satisfacción en distintos aspectos (p. 175).

Relaciones interpersonales

Para Robbins, y Judge, (2009), Las relaciones interpersonales, son relaciones o asociaciones que se dan entre dos o más personas quienes comparten emociones y sentimientos, enfrentan diversos obstáculos dentro del centro de trabajo, las mismas que están definidas y reguladas por la empatía, el respeto, el reconocimiento, confianza (p. 390).

Chiavenato (2011), menciona a la empatía como un área principal en el análisis de las relaciones humanas y de los métodos para cambiar la conducta del sujeto. A su vez también menciona que con una buena coordinación y buen apoyo cada persona puede lograr grandes progresos, para mejorar su eficacia y sus relaciones interpersonales (p. 65).

Incentivos.

Para Flores (2015) puntualiza que el incentivo es aquellas que se propone para incentivar, promover a la persona o conjunto de personas, a conseguir los objetivos o metas de la institución, incrementando la producción en calidad, cantidad, con menores costos, lo cual varía el salario con el incentivo o reconocimiento que apremia al trabajador viéndose y notándose como la

satisfacción al trabajador y cambios en su vida como oportunidades, convenios y reconocimientos. (p. 58).

Según Chiavenato (2011), los incentivos es la interacción entre personas y organizaciones. Los sujetos esta dispuestos a cooperar en la organización siempre y cuando se retribuyan a sus propios objetivos personales. El incentivo es el pago realizado por la participación en la organización así como también “beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogio” (p. 82).

1.4 Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la relaciona el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017?

Problema específico.

Problema específico 1.

¿Cuál es relación existe entre la dimensión del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es relación existe entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es relación existe entre la dimensión de la cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017?

1.5 Justificación

Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2014). “La justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 39).

El clima organizacional y la satisfacción laboral en de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, este contenido es interés porque nos va a permitir conocer la relación de las dos variables, pudiendo analizar los aspectos directamente relacionados.

Justificación práctica.

En el presente estudio cómo se relaciona el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, permitirá que la organización conozca de los resultados obtenidos, los cuales se ofrecerán como pauta para conocer, analizar e identificar la relación entre clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores.

Justificación teórica.

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar, sobre la existencia de la relación directa o indirecta entre las variables del clima organizacional y satisfacción laboral, así como también de sus dimensiones, siendo de importancia para la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima con la finalidad de conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

De los resultados obtenidos del presente análisis, permitirá formular políticas de intervención en lo trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima

Justificación metodológica.

Del punto de vista metodológico la presente investigación se justifica en tanto que el instrumento de investigación del clima organizacional y la satisfacción laboral han sido adaptados a la realidad (Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad de Lima) teniendo la opinión de aplicable; lo cual permitirá desarrollar futuras investigaciones, así como el procesos metodológico y los instrumentos utilizados.

Justificación social.

La Municipalidad Metropolitana de Lima asume la misión de promover la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales, así como la diversidad biológica con participación ciudadana en el marco de la Política Metropolitana del Ambiente. Ante este trabajo de investigación se buscara, la relación entre el clima organizacional de los trabajadores que forman parte de la institución y su relación en la satisfacción laboral, con el fin de que los trabajadores tengan un mejor clima y satisfacción en el trabajo.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relaciona significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la dimensión del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa existe entre la dimensión de la cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

1.7 Objetivos.

Objetivo General.

Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Objetivos Específicos.

Objetivos Específico 1.

Determinar la relación que existe entre la dimensión del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Objetivos Específico 2.

Determinar la relación que existe entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Objetivos Específico 3.

Determinar la relación que existe entre la dimensión de la cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

II Método

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación es el plan o estrategia, el cual se desarrolla para obtener la información que se requieren en la investigación.

Al respecto esta investigación es de tipo descriptiva y correlacional, acorde a las nociones esquematizadas por Hernández, Fernández, y Baptista (2014) descriptiva por que busca investigar las características especificando las propiedades y los rasgos significativos de cualquier fenómeno que se analice narrando preferencias en conjunto o ciudad.

Cuantitativa porque utiliza la recolección de información para examinar las hipótesis, con base en el cálculo numérico y estadísticos, lo cual nos sirve para analizar las diferentes variables y estudiar la relación de las mismas.

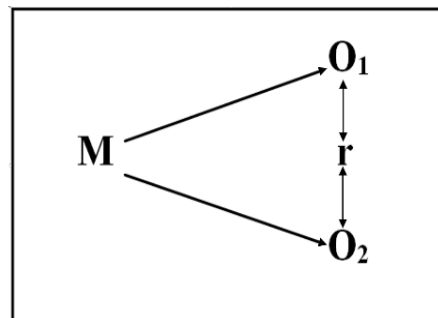
Esta investigación se aplicó el diseño no experimental, correlacional y con corte transversal, porque no se ha manipulado ni se sometió a prueba las variables del estudio.

Es no experimental según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) quien lo define como la investigación cuando no se manipula a la variable, se trata del estudio donde no hacemos ni modificamos la variable dependiente para no tener efectos con las otra variable y observando el estudio en forma natural.

Transversal para Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) describe como la investigación transeccional o transversal es el momento único de recolección de datos, tratándose de narrar la variable y examinarla en un solo momento sin modificarla.

Correlacional para Hernández, Fernández, y Baptista (2014) quien menciona que es el estudio para conocer la relación o grado de asociación entre las variables del contexto del estudio.

El esquema seguido en la investigación fue:



Dónde:

M: Muestra

O₁: Variable primera clima organizacional.

O₂: Variable segunda Satisfacción Laboral.

r: Relación entre las dos variables

Figura 1: Esquema del diseño tomado de Sánchez y Reyes (2002)

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable clima organizacional.

García (2009), defino al clima organizacional como el ambiente generado por las emociones de los integrantes de una organización. Diversos factores ambientales influyen en el potencial humano del sistema social de la organización que está compuesta por personas en grupos grandes o pequeños, asimismo también contempla al Diseño organizacional como un aspecto de fuerza consiente de dos o más personas y por ultimo examina la Cultura de la Organización vale decir, las relaciones, normas y esquemas que se desarrollan dentro de una institución, con el fin de comprometer a sus integrantes con los objetivos y metas de la organización.

2.2.2 Variable satisfacción laboral.

Existen diferentes autores que describen a la satisfacción laboral para Chiavenato (2011), Robbins y Judge (2009), se asemejan a el estado de actitudes que tiene el trabajador así su empleo, estableciéndolo como un estado

emocional de la persona, que se percibe en el ambiente en el que labora, los que se reflejan en la motivación, relaciones interpersonales y en incentivos.

Operacionalización de la variable

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la definición de la Operacionalización es como un conjunto de procedimientos que describe las actividades que se debe realizar para medir la variable, asimismo nos indican la existencia de en un conjunto teórico en mayor o menor grado.

Tabla 1

Operacionalización de la variables clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	escala	Niveles y rangos
Potencial humano	Liderazgo	01, 02, 03, 04		Bajo [17 – 39]
	Innovación	05, 06, ,07, 08	Nunca 1	Medio [40 – 62]
	Recompensa	09, 10, 11		Alto [63 - 85]
	Confort	12, 13, 14, 15,16, 17	Casi nunca 2	
Diseño organizacional	Estructura	18,19, 20, 21, 22	A veces 3	Bajo [15 – 34]
	Toma de decisiones	23, 24, 25		Medio [35 - 55]
	Comunicación y organización	26, 27, 28, 29	Casi siempre 4	Alto [56 – 75]
	Remuneración	30, 31, 32	Siempre 5	
Cultura de la organización	Identificación	33, 34, 35		Bajo [9 - 20]
	Conflicto y cooperación	36, 37,38, 39		Medio [21 – 33]
	Motivación	40, 41		Alto [34 - 45]
Clima Organizacional	-----	1 – 41		Bajo [41 – 95]
				Medio [96 - 150]
				Alto [151 – 205]

Tabla 2*Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Motivación	Participación	01, 02, 03, 04, 05	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Bajo [10 – 23]
	Reconocimiento	06, ,07, 08		Medio [40 – 62]
	Estimulación	09, 10		Alto [37 - 50]
Relaciones Interpersonales	Apoyo	11, 12, 13, 14	A veces 3 Casi siempre 4	Bajo [12 – 27]
	Coordinación	15, 16,17,18		Medio [28 - 44]
	Empatía	19, 20 , 21, 22		Alto [45 – 60]
Incentivo	Oportunidad	23, 24, 25	Siempre 5	Bajo [10 – 23]
	Convenios	26,27,28		Medio [40 – 62]
	Reconocimiento	29, 30, 31, 32		Alto [37 - 50]
Satisfacción Laboral	-----	1 – 32		Bajo [32 – 74] Medio [75 - 117] Alto [118 – 160]

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014), definen que la “población como un conjunto de habitantes en una zona específica”, (p. 65) asimismo menciona que una vez definida la población que será analizada, se procede a delimitarla la población que será analizada y sobre el cual se pretende generar un resultado, los cuales deben concordar con una serie de especificaciones (p. 174).

La población está conformada por 280 personas que trabajan en la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, donde se incluye funcionarios F1, personal nombrado, personal de servicios personales y personal administrativo que laboran bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), de acuerdo como se detalla:

Tabla 3*Distribución de la población ocupacional*

Grupo Ocupacional	Número	porcentaje
1. Funcionarios	14	5%
2. Nombrados	103	37%
3. Servicios Personales	103	37%
4. Cas	60	21%
Total	280	100%

Tomado de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad metropolitana de lima (2017)

2.3.2 Muestra.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) definen a la muestra como una esencia o como un subgrupo de habitantes. Expresándose cómo un vínculo que se trata de un subconjunto de elementos que corresponden ha determinado conjunto específico en sus características al que llamamos población. La muestra de la población que se analizo es de 162 trabajadores, de la Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Metropolitana de Lima.

Se procedió a utilizar la técnica de muestreo probabilístico, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) lo define como un “subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p.176).

La muestra es estratificada según los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2014) “muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p.181), en esta técnica de muestreo probabilístico, se dividió a la población en diferentes grupos. Luego, se seleccionó en forma aleatoria a los trabajadores de diferentes grupos en forma proporcional.

Se determinó el tamaño de la muestra empleando la siguiente fórmula Arkin y Colton:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Tamaño de la población bajo estudio, 280
- Z = Valores correspondientes al valor de significancia= 1.96
- E = Error de tolerancia de la estimación= 5%
- p = Proporción estimada o esperada de la variable (p=0.5)
- q = Proporción estimada o esperada de la variable (q=0.5)

Como se apreciar en la formula anterior, esta se aplica cuando la población es conocida, considerando al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría de esta manera.

Cálculo:

$$n = \frac{(280) \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (279) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)} = 162.2004$$

n =162 trabajadores

Donde se aplicó el cuestionario a 162 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Tabla 4

Distribución de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico MML

Grupo ocupacional	Población	Porcentaje	Muestra
1. Funcionarios	14	5%	8
2. Nombrados	103	37%	60
3. Servicios Personales	103	37%	60
4. Cas	60	21%	34
Total	280	100%	162

2.3.3 Muestreo.

Para desarrollar el muestreo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se empleó la fórmula de Schiffer.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad**2.4.1 Técnicas.**

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014), refieren que las técnicas de recolección de datos es un medio, para analizar el problema con la finalidad de conocer conceptos, inquietudes, característica o ideas que tengan los trabajadores.

La técnica de recolección de datos que se utilizo es la más usada en el mundo, siendo las encuestas, donde se les pregunto su opinión sobre el cuestionario del clima organizacional el cual consta de 41 preguntas, y el cuestionario de satisfacción laboral el cual consta de 32 preguntas.

2.4.2 Instrumento.

Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), refieren que el instrumento es el “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200), así mismo menciona que representa los conceptos o las variable del investigador. Para poder conseguir la información deseada, se ha utilizado para nuestras variables el cuestionario tipo Likert.

1: nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.

Ficha técnica

Es el documento donde consta la metodología y el proceso que se ha realizado en el presente estudio como son autores, objetivo del instrumento, población, la forma que se administró, tiempo de aplicación, descripción de las dimensiones con sus indicadores, baremo, validez del instrumento y confiabilidad.

Tabla 5

Ficha técnica escala de clima organizacional

Nombre del instrumento	Escala de clima organizacional	
Autor	Dr. Luis Vicente García Corcuera (2009)	
Objetivo del instrumento	Medir el clima organizacional	
Población a la que se administró	Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Metropolitana de Lima	
Forma de administrar	Individual	
Tiempo de aplicación	30 minutos	
Descripción del instrumento	Dimensiones	
	1	Potencial humano 01 al 17
	2	Diseño organizacional 18 al 32
	3	Cultura de la organización 33 al 41
Ítems	41	
baremo	Alto	[151 - 205]
	Medio	[96 - 150]
	Bajo	[41 - 95]
muestra de aplicación	40 encuestados	
validez del instrumento	Juicio de expertos	
Confiabilidad	Piloto	

Tabla 6*Ficha técnica escala de satisfacción laboral*

Nombre del instrumento	Escala de satisfacción laboral	
Autor	Dr. Flores Contreras Natividad (2015)	
Objetivo del instrumento	Medir satisfacción laboral	
Población a la que se administrar	Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Metropolitana de Lima	
Forma de administrar	Individual	
Tiempo de aplicación	25 minutos	
Descripción del instrumento	Dimensiones	
	1 Motivación	01 al 10
	2 Relaciones Interpersonales	11 al 22
	3 Incentivo	23 al 32
Ítems	32	
Escala de respuestas	1 Nunca.	
	2 Casi nunca	
	3 A veces	
	4 Casi siempre	
	5 Siempre.	
	baremo	
	Alto	[118 – 160]
	Medio	[75 - 117]
	Bajo	[32 – 74]
muestra de aplicación	40 encuestados	
valides del instrumento	Juicio de expertos	
Confiabilidad	piloto	

Validación.

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014), La validez es el grado de un instrumento que se pretende medir y se ve reflejado con exactitud, características o dimensiones, dándose en diversos grados y por eso necesario determinar el tipo de validez de la prueba.

Juicio de expertos

El juicio de expertos que se consideró para este tipo de instrumento es de un grupo de expertos, profesionales, temáticos y metodólogos de instituciones relacionadas a la gestión pública, por lo que sus opiniones fueron importantes y determinaron que el instrumento presenta alta validez dado que responden al objetivo de la investigación.

Tabla 7

Juicio de expertos del instrumento variable 1 clima organizacional

Nro.	Expertos	catedrático	Resultados
1	Mg. Guido Bravo Huaynates	UCV	Aplicable
2	Mg. Cesar Garay Ghilardi	UCV	Aplicable
3	Dr. Luzmila Garro Aburto	UCV	Aplicable

Fuente: certificación de valides juicio de expertos.

Tabla 8

Juicio de expertos del instrumento variable 2 satisfacción laboral

Nro.	Expertos	catedrático	Resultados
1	Mg. Guido Bravo Huaynates	UCV	Aplicable
2	Mg. Cesar Garay Ghilardi	UCV	Aplicable
3	Dr. Luzmila Garro Aburto	UCV	Aplicable

Fuente: certificación de valides juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento.

Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), sostuvieron que la Confiabilidad es el Nivel de un instrumento que produce resultados consistentes y coherentes. La confiabilidad de estos instrumentos, se estableció según el **Alfa de Cronbach**, cuya técnica determina el nivel de consistencia y exactitud. La escala de confiabilidad está proporcionada por los siguientes valores:

Tabla 9

Interpretación del coeficiente de correlación.

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente Soto. (2009)

Confiabilidad del instrumento escala de clima organizacional.

De los resultados conseguidos del instrumento tiene una alta confiabilidad. Para la variable de clima organizacional, se utilizó los instrumentos elaborados por el Ministerio de Salud, siendo aplicados en el año 2009.

Para la confiabilidad del instrumento, se ejecutó un piloto a los trabajadores de la Gerencia de Fiscalización y Control de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en donde participaron y respondiendo al cuestionario de 73 preguntas,

Para analizar la base de datos se utilizó el programa SPSS STATISTICS 22, y la prueba de Alfa de Cronbach (análisis de Fiabilidad) cuyos resultados se detallan a continuación.

Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento, se ejecutó un piloto a los trabajadores de la gerencia de fiscalización y control de la municipalidad metropolitana de Lima, en donde participaron y respondiendo al cuestionario de 73 preguntas.

Para analizar la base de datos se utilizó el programa SPSS STATISTICS 22, y la prueba de Alfa de Cronbach (análisis de Fiabilidad) cuyos resultados se detallan a continuación

Tabla 10

Valores de confiabilidad del instrumento escala de clima organizacional

Dimensiones	N de encuestados	Excluido ^a	N de ítem	alfa de Cronbach
Potencial humano	40	0	17	0,855
Diseño organizacional	40	0	15	0,881
Cultura de la organización	40	0	9	0,818
Clima organizacional	40	0	41	0,932

Fuente: base de datos Spss para confiabilidad

Según el estudio de confiabilidad, se afirma que el instrumento es confiable.

Tabla 11

Valores de confiabilidad del instrumento escala satisfacción laboral

dimensiones	N de encuestados	Excluido ^a	N de elementos	alfa de Cronbach
Motivación	40	0	10	0,814
Relaciones Interpersonales	40	0	12	0,826
Incentivo	40	0	10	0,808
Satisfacción Laboral	40	0	32	0,928

Fuente: base de datos Spss para confiabilidad

Según el estudio de confiabilidad, se afirma que el instrumento es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para los autores Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), el método del análisis de datos es de enfoque cuantitativo, porque para probar hipótesis se utiliza datos, “con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Para el presente trabajo de investigación, se aplicó dos cuestionarios para clima organizacional es de 41 preguntas y para satisfacción laboral es de 32 preguntas, a un total de 162 trabajadores de la Gerencia de Económico Desarrollo de la Municipalidad Metropolitana de Lima, donde se obtuvo diferentes opiniones. Se dispone de dos fases de análisis.

Fase descriptiva

Los datos fueron organizados e insertados en la hoja de cálculo Excel, analizando los obteniendo en niveles y rangos de acuerdo a cada ítem de las variables, clima organizacional y satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones

Fase inferencial

En la fase inferencial permitió considerar, los resultados obtenidos por el programa SPSS STATISTICS 22, para su estudio respectivo, realizando un análisis de fiabilidad del instrumento aplicado, teniendo en cuenta el coeficiente de alfa de Cronbach, tenía que ser mayor o igual a 0,7 para ser aceptable

Así mismo se hizo el análisis descriptivo mediante el gráfico de barras y tablas de frecuencia, posteriormente se hizo el análisis inferencial para contrastar la prueba de hipótesis, teniendo en cuenta que si el grado de significancia es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y se analiza el coeficiente de correlación de Spearman, en cambio si es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna y se analiza el coeficiente de correlación de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Todos los encuestados fueron informados del procedimiento y dieron su consentimiento para realizar la encuesta. Además los datos fueron recogidos procesado en forma adecuada sin adulteraciones. Los encuestados que participaron no fueron distinguidos ni mencionado, evitando la reserva del caso. Los resultados obtenidos no fueron copiados o adulterados.

III Resultados

3.1 Descripción de resultado

3.1.1 Descripción de la variable clima organizacional.

Tabla 12

Distribución del clima organizacional, en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	9.26%
Regular	38	23.46%
Alto	109	67.28%
	162	100.00%

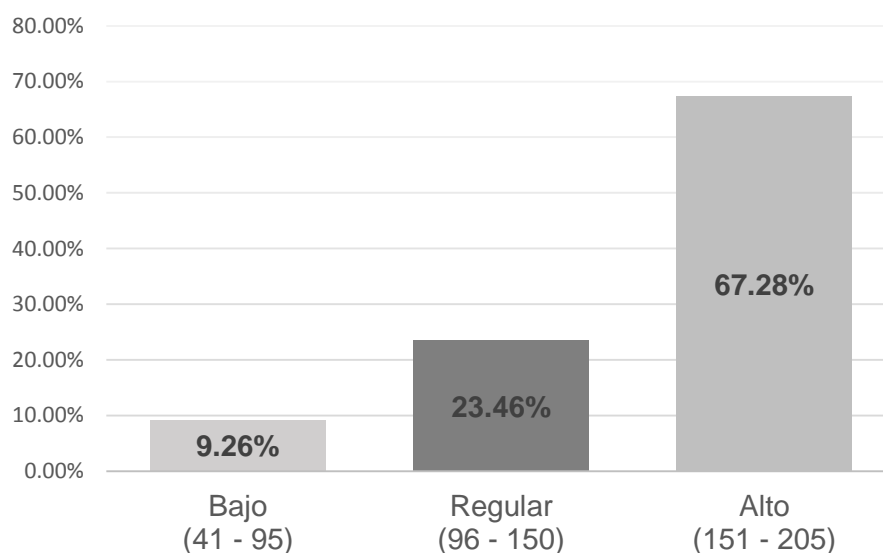


Figura 2. Frecuencia de la dimensión clima organizacional, de la Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Interpretación:

Según la tabla 12 y figura 2 se evidencia que los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el 67,28% presenta un nivel alto respecto a la variable clima organizacional, el 23,46% presenta un nivel regular y el 9,26% presenta un nivel bajo.

Tabla 13

Distribución del potencial humano, en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	8.64%
Regular	49	30.25%
Alto	99	61.11%
	162	100.00%

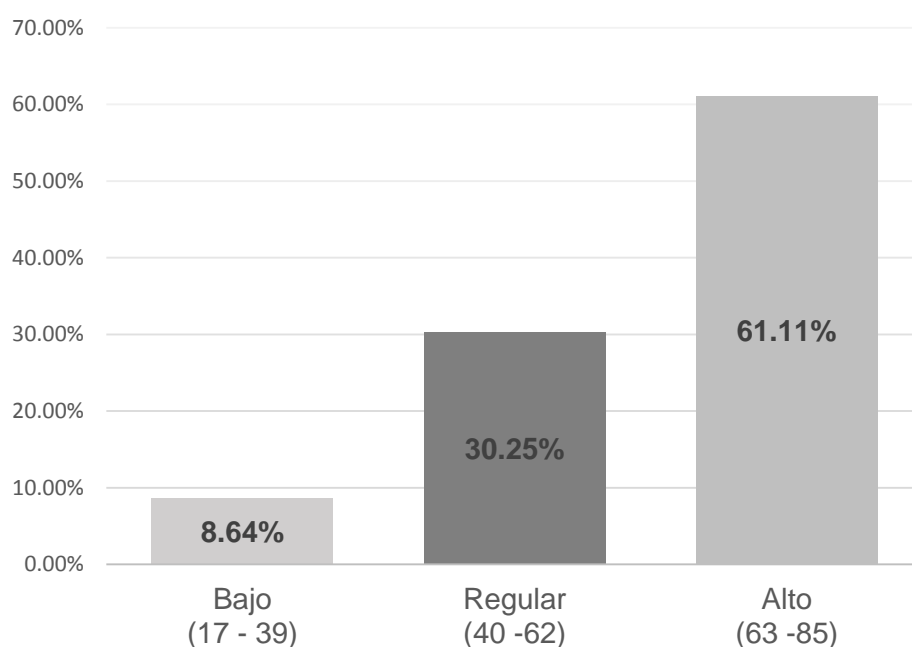


Figura 13. Frecuencia del potencial humano, de la Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Interpretación:

Según la tabla 13 y figura 3 se evidencia que los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el 61,11% presenta un nivel alto respecto a la dimensión potencial humano, el 30,25% presenta un nivel regular y el 8,64% presenta un nivel bajo.

Tabla 14

Distribución del Diseño organizacional, en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	9.26%
Regular	45	27.78%
Alto	102	62.96%
	162	100.00%

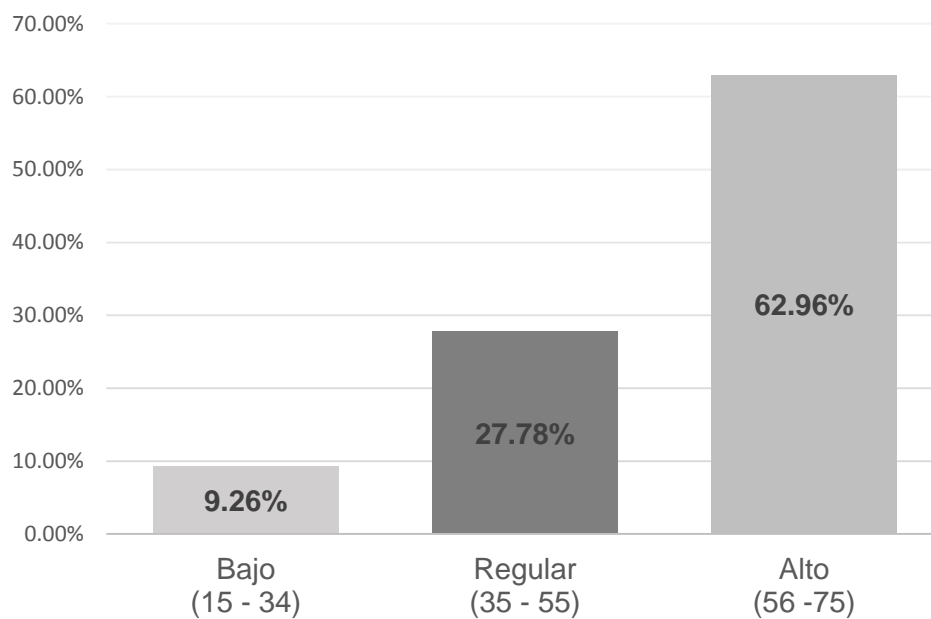


Figura 14. Frecuencia Diseño organizacional, de la Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Interpretación:

Según la tabla 14 y figura 4 se evidencia que los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el 62,96% presenta un nivel alto respecto a la dimensión diseño organizacional, el 27,78% presenta un nivel regular y el 9,26% presenta un nivel bajo.

Tabla 15

Distribución de la Cultura de la organización, en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	9.26%
Regular	33	20.37%
Alto	114	70.37%
	162	100.00%

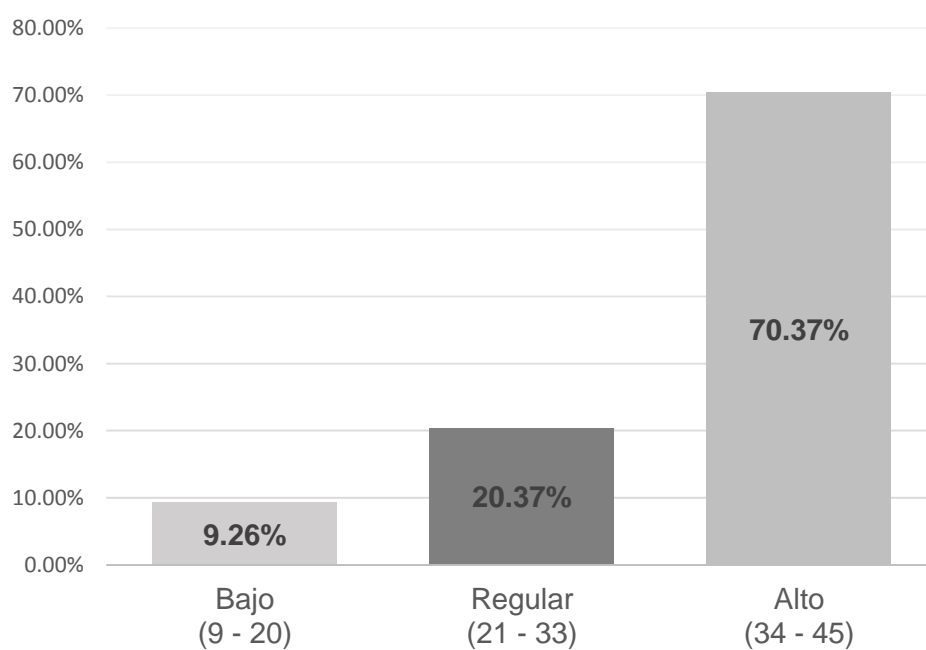


Figura 4. Frecuencia Cultura de la organización, en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Interpretación:

Según la tabla 14 y figura 4 se evidencia que los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el 70,37% presenta un nivel alto respecto a la dimensión cultura de la organización, el 20,37% presenta un nivel regular y el 9,26% presenta un nivel bajo.

3.1.2 Resultados de la variable satisfacción laboral.

Tabla 16

Distribución de la satisfacción laboral, en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	14.82%
Regular	25	15.43%
Alto	113	69.75%
	162	100.00%

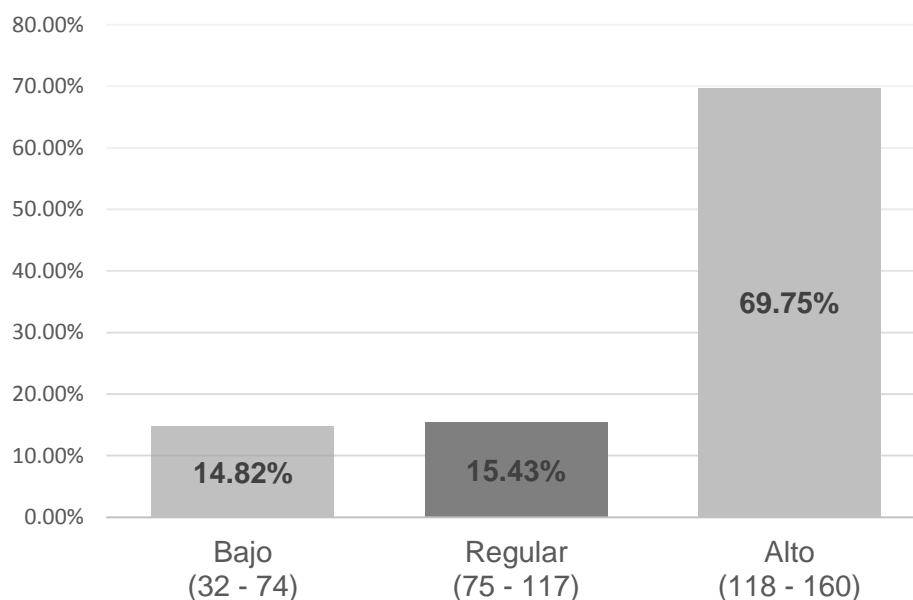


Figura 5. Frecuencia de la satisfacción laboral, en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Interpretación:

Según la tabla 15 y figura 5 se evidencia que los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el 69,75% presenta un nivel alto respecto a la variable satisfacción laboral, el 14,81% presenta un nivel regular y el 14,81% presenta un nivel bajo.

Tabla 17

Distribución de la Motivación, en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	16.67%
Regular	35	21.60%
Alto	100	61.73%
	162	100.00%

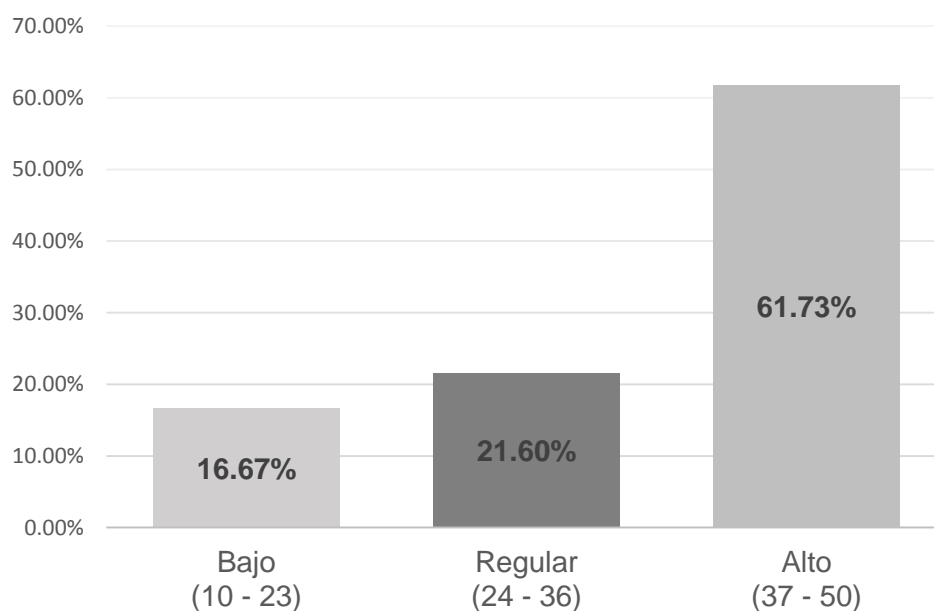


Figura 6. Frecuencia de la Motivación en la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Fuente: base de datos

Interpretación:

Según la tabla 16 y figura 6 se evidencia que los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el 61,73% presenta un nivel alto respecto a la dimensión motivación, el 21,67% presenta un nivel regular y el 16,67% presenta un nivel bajo.

Tabla 18

Distribución de las relaciones interpersonales, Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	14.81%
Regular	32	19.76%
Alto	106	65.43%
	162	100.00%

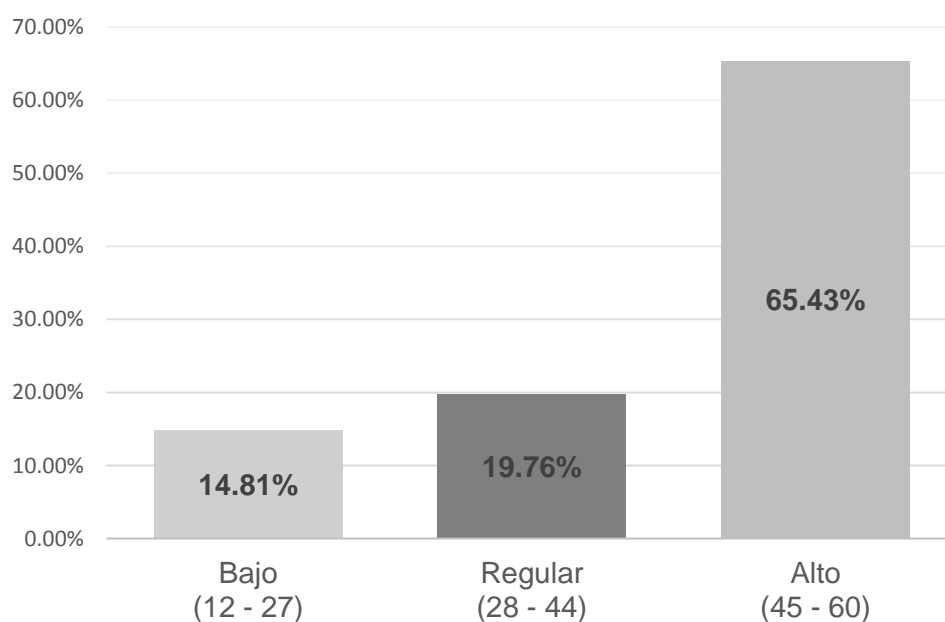


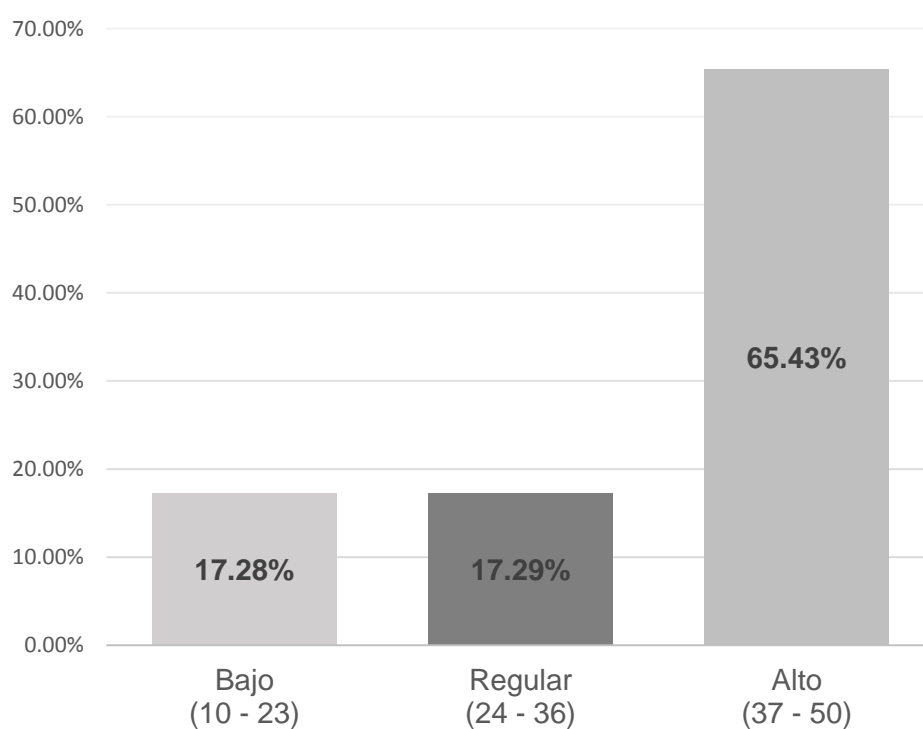
Figura 7. Frecuencia Relaciones interpersonales, Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Interpretación:

Según la tabla 17 y figura 7 se evidencia que los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el 65,43% presenta un nivel alto respecto a la dimensión relaciones interpersonales, el 19,75% presenta un nivel regular y el 14,81% presenta un nivel bajo.

Tabla 19*Distribución Incentivo, Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	17.28%
Regular	28	17.29%
Alto	106	65.43%
	162	100.00%

**Figura 8.** Frecuencia del Incentivo, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Interpretación:

Según la tabla 18 y figura 8 se evidencia que los trabajadores de la gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, el 65,43% presenta un nivel alto respecto a la dimensión incentivo, el 17,28% presenta un nivel regular y el 17,28% presenta un nivel bajo

Relación entre las variables

Pruebas de normalidad.

Tabla 20

Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Potencial humano	,378	162	,000
Diseño organizacional	,388	162	,000
Cultura de la organización	,428	162	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL	,411	162	,000
Motivación	,381	162	,000
Relaciones interpersonales	,402	162	,000
Incentivo	,403	162	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,426	162	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 20 el p _valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó el Rho Spearman.

3.2 Validación de hipótesis

3.2.1 Hipótesis General.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Ha: Si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 21.

Prueba de Spearman del clima organizacional y la satisfacción laboral, de los trabajadores Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,897**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	162	162
	Coefficiente de correlación	,897**	1,000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	162	162

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

Según la tabla 21, al ser sometido a la prueba de estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue $r=0,897$ con valor positivo, que nos indica que existe relación directa entre las variables, así mismo la correlación se encuentra en el nivel muy alto, con un grado de $p= 0.000$ de significancia menor de $\alpha = 0.01$, lo que permite aceptar rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, además se concluye que: existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Lima, 2017.

3.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión del potencial humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Ha: Si existe relación significativa entre la dimensión del potencial humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 22.

Prueba de Spearman el potencial humano y la satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Rho de Spearman		Potencial humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Potencial humano		
		Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,806**
		N	,000
	Satisfacción laboral		162
		Coficiente de correlación	,806**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	,000	
		162	162

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

Según la tabla 22, al ser sometido a la prueba de estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue de $r=0,806$ con valor positivo, lo que indica que existe relación directa entre las variables, así mismo la correlación es muy alta, con un grado de $p= 0.000$ de significancia menor de $\alpha = 0.01$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, además se concluye que: de la dimensión del potencial humano del clima organizacional tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Ha: Si existe relación significativa entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 23.

Prueba de Spearman el diseño organizacional y satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

			Diseño organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	162	162
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	162	162

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

Según la tabla 23, al ser sometido a la prueba de estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue de $r=0,825$ con valor positivo, lo que indica que existe relación directa entre las variables, así mismo la correlación es muy alta, con un grado de $p=0.000$ de significancia menor de $\alpha = 0.01$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, además se concluye que: de la dimensión diseño organizacional perteneciente clima organizacional tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Ha: Si existe relación significativa existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 24.

Prueba de Spearman la Cultura de la organización y satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

			Cultura de la organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura de la organización	Coefficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	162	162
		Coefficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	162	162

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

Según la tabla 24, al ser sometido a la prueba de estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue de $r=0,779$ con valor positivo, lo que indica que existe relación directa entre las variables, así mismo la correlación es alta, con un grado de $p=0.000$ de significancia menor de $\alpha = 0.01$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, además se concluye que: de la dimensión cultura de la organización perteneciente clima organizacional tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Lima, 2017.

IV Discusión

4.1 Discusión de los resultados

Luego de haber procesado los datos y realizado el trabajos de campo, donde se empleó los instrumentos de recolección de información para la investigación, y teniendo las respuestas percibidas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, donde hallamos que se relacionan en forma positiva y alta las variables clima organizacional y satisfacción laboral, y a su vez también existe relación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, lo que nos permite confirmar los hechos reales percibidos por los trabajadores de dicha gerencia al momento de aplicar dicho instrumento.

De acuerdo a los análisis realizados respecto del hipótesis general con variables de estudios del clima organizacional y la variable satisfacción laboral, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,01$ es de alta significancia bilateral; además el valor de Rho de Spearman es 0,897, el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables con un nivel de correlación alta, en consecuencia afirmamos que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2017, esta asociación se verifica en la parte descriptiva donde encontramos que el 61.10% considera, que cuando el potencial humano se considera alto, el diseño organizacional es alto también con un 63,0% . Además, el 70,4 % considera, que la cultura organizacional es alta.

De acuerdo a los análisis realizados respecto del objetivo específico 1, sobre la dimensión potencial humano y la variable satisfacción laboral, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,01$ es de alta significancia bilateral; además el valor de Rho de Spearman es 0,806, el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables con un nivel de correlación muy alto, en consecuencia afirmamos que existe relación significativa entre satisfacción laboral y el potencial humano según los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2017, esta asociación se verifica en la parte descriptiva donde encontramos que el 61.1% considera, que cuando la el potencial humano se considera alto, la satisfacción laboral es alta.

De acuerdo a los análisis realizados respecto del objetivo específico 2, sobre la dimensión diseño organizacional y la variable satisfacción laboral, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,01$ es de alta significancia bilateral; además el valor de Rho de Spearman es 0,825, el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables con un nivel de correlación muy alto, en consecuencia afirmamos que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y las diseño organizacional, según los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2017, esta relación se verifica en la parte descriptiva donde encontramos que el 62,9% considera, que cuando las diseño organizacional se considera alta, la satisfacción laboral es alta.

De acuerdo a los análisis realizados respecto del objetivo específico 3, sobre la dimensión cultura de la organización y la variable satisfacción laboral, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,01$ es de alta significancia bilateral; además el valor de Rho de Spearman es 0,779, el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables con un nivel de correlación alto, en consecuencia afirmamos que existe relación significativa entre satisfacción laboral y la cultura de la organización, según los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2017, esta asociación se verifica en la parte descriptiva donde encontramos que el 70.40% considera, que cuando la diseño organizacional se considera alto, el satisfacción laboral es alta.

En las tesis internacionales se obtuvo diferentes grados de correlaciones como se detallan, para Caal, B. (2015) en su tesis titulada *satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública*, Guatemala, tuvo una correlación alta de ($p=0,841$). Para Bueso, S. (2016) en su tesis titulada *la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*, Honduras también obtuvo una correlación de ($p=0,807$) siendo alta.

En las tesis Nacionales se obtuvo diferentes grados de correlaciones como se detallan, Ocaña, (2016) en su tesis titulada *clima organizacional y satisfacción laboral en la oficina general de administración – sede central- Lima del Ministerio de la Producción. 2014*, su correlación de Rho

Spearman se alta de ($p=0,609$). Para las demás antecedentes la correlación es moderada.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primero:** De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. ($r_s = 0,897$, $p < 0.05$).
- Segunda:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el potencial humano y satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. ($r_s = 0,806$, $p < 0.05$).
- Tercero:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. ($r_s = 0,825$, $p < 0.05$).

Cuarto: Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre la cultura de la organización y satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. ($r_s = 0,779$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

- Primera: Recomendamos establecer mejoras de incentivos, a fin reforzar el clima organizacional robusteciendo, el compromiso laboral, la motivación y la percepción de frente a los superiores y compañeros de trabajo. A modo de propuesto recomendando que el administrador de la Gerencia de Desarrollo Económico que realice coordinaciones con la con la subgerencia de personal a fin de convocar a trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico a participar en becas emitidas por Enap (escuela nacional de Administración pública), asimismo hacer de conocimiento a los trabajadores de los diferentes convenios.
- Segunda: Recomendamos fortalecer el potencial humano con capacitaciones constantes, charlas, talleres de informática, idiomas y otros.
- Tercera: Recomendamos en el diseño organizacional que la administración de la Gerencia de Desarrollo Económico, debe realizar un estudio respecto a las áreas de la gerencia mencionada donde exista una distribución del personal y funciones, que cada quien debe realizar.
- Cuarta: Recomendamos que el Cultura de la organización, que la administración debe fomentar a nivel de la gerencia de desarrollo económico, los objetivos reportando mensual mente los logros, mantener una comunicación fluida, organizar eventos deportivos y fomentar eventos que promuevan el acercamiento entre los trabajadores.

VII. REFERENCIAS

Referencias

- Ahumada, L. (2001) *Teoría del cambio de las organizaciones: Un acercamiento desde los modelos de aprendizaje organizacional*. Santiago: Universitarias de Valparaíso
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Bueso, S. (2016). La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte (Tesis de maestría) Honduras, recuperado de <http://www.uth.hn/wpcontent/uploads/2012/03/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral.pdf>.
- Caal, B. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública (Tesis de maestría), Guatemala, recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4983.pdf.
- Cacho, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo el régimen del D, Leg. N° 1057 del Registro de Propiedades Vehiculares de Lima, 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.
- Campos, D. y Rodríguez, L. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis, Huánuco – 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª ed). México: MC GRAW HILL
- Chiang, M. Martín, J. y Núñez, A, (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas

- Cornelio, E. (2013). *Clima organizacional en el desempeño docentes en la red ribereña – UGEL Daniel Alcides Carrión – región Pasco – año 2013* TESIS de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.
- Flores. N (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de educación básica alternativa, san Martin de Porras* (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo) Lima.
- García, L. (2009). Documento técnico: metodología para el estudio del clima organizacional. Recuperado de: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
- Griffin, R. Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (12ª ed) México: Cengage Learning.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª ed.), México: Mc Graw - Hill
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*, Colombia: Universidad del Rosario
- Ocaña, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la oficina general de administración – sede central- Lima del Ministerio de la Producción. 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.
- Pérez, N, y Rivera. P (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013 (Tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.Unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Polanco, C. (2014). Clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes (Tesis de maestría) Honduras, Recuperado de file:///C:/Users/Alumno/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas -docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion -de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf.

Prieto, j. (2012). *Gestión estratégica organizacional* (4ª ed.) Bogotá: ECOE.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.) México: PEARSON

Sierra, L. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur (Tesis de maestría) Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/handle/123456789/561>.

Soto, R. (2009). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos* (2ª ed.) Lima: Nuevo Milenio

Torres, E. (2015). *Clima organizacional y compromiso organizacional en la unidad territorial de Foncodes en Huancayo, 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.

Anexos

Anexo: 1. Matriz de consistencia de la investigación

Matriz de consistencia

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, de la municipalidad metropolitana de lima, 2017																									
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																						
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.</p>	<p>Hipótesis General Existe relaciona significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.</p> <p>Objetivos específicos Existe relación significativa entre la dimensión del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.</p> <p>Existe relación significativa existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>indicadores</th> <th>Ítems/ Índices</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">potencial humano</td> <td>liderazgo</td> <td rowspan="3">01 al 17</td> <td rowspan="3">Bajo: 41-95</td> </tr> <tr> <td>innovación</td> </tr> <tr> <td>recompensa confort</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">diseño organizacional</td> <td>estructura</td> <td rowspan="3">18 al 32</td> <td rowspan="3">Regular: 96 – 150</td> </tr> <tr> <td>toma de decisiones</td> </tr> <tr> <td>comunicación organizacional</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">cultura de la organización</td> <td>remuneración</td> <td rowspan="3">33 al 41</td> <td rowspan="3">Alto: 151 – 205</td> </tr> <tr> <td>identificación</td> </tr> <tr> <td>conflicto y cooperación motivación</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	indicadores	Ítems/ Índices	Niveles o rangos	potencial humano	liderazgo	01 al 17	Bajo: 41-95	innovación	recompensa confort	diseño organizacional	estructura	18 al 32	Regular: 96 – 150	toma de decisiones	comunicación organizacional	cultura de la organización	remuneración	33 al 41	Alto: 151 – 205	identificación	conflicto y cooperación motivación
			Dimensiones	indicadores	Ítems/ Índices	Niveles o rangos																			
			potencial humano	liderazgo	01 al 17	Bajo: 41-95																			
innovación																									
recompensa confort																									
diseño organizacional	estructura	18 al 32	Regular: 96 – 150																						
	toma de decisiones																								
	comunicación organizacional																								
cultura de la organización	remuneración	33 al 41	Alto: 151 – 205																						
	identificación																								
	conflicto y cooperación motivación																								
<p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems/ Índices</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">motivación</td> <td>Participación</td> <td rowspan="3">1 al 10</td> <td rowspan="3">Bajo: 32-74</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> </tr> <tr> <td>Estimulación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Relaciones interpersonales</td> <td>Apoyo</td> <td rowspan="3">11 al 22</td> <td rowspan="3">Regular: 75 –117</td> </tr> <tr> <td>Coordinación</td> </tr> <tr> <td>Empatía</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Incentivo</td> <td>Oportunidad</td> <td rowspan="2">23 al 32</td> <td rowspan="2">Alto: 118 – 160</td> </tr> <tr> <td>Convenios Reconocimiento</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Índices	Niveles o rangos	motivación	Participación	1 al 10	Bajo: 32-74	Reconocimiento	Estimulación	Relaciones interpersonales	Apoyo	11 al 22	Regular: 75 –117	Coordinación	Empatía	Incentivo	Oportunidad	23 al 32	Alto: 118 – 160	Convenios Reconocimiento				
Dimensiones	Indicadores	Ítems/ Índices	Niveles o rangos																						
motivación	Participación	1 al 10	Bajo: 32-74																						
	Reconocimiento																								
	Estimulación																								
Relaciones interpersonales	Apoyo	11 al 22	Regular: 75 –117																						
	Coordinación																								
	Empatía																								
Incentivo	Oportunidad	23 al 32	Alto: 118 – 160																						
	Convenios Reconocimiento																								

Anexo: 2. Documento de autorización de aplicación de instrumentos.

Lima 10 de julio 2017

Señor

Cristian Felipe Rosenthal Ninapaytan
Gerente de Desarrollo Económico (a)
Municipalidad Metropolitana de Lima

Presente.-

Asunto: solicito autorización para la aplicación de cuestionario

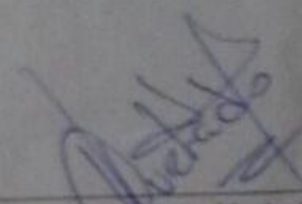
Por medio del presente, me es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos, asimismo solicitarle autorización para llevar a cabo la aplicación de un cuestionario sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, que se desarrolla en la Gerencia de Desarrollo Económico.

Esta encuesta es necesaria para poder realizar el proyecto de tesis para optar el título de magister en **Gestión Pública** de la universidad Cesar Vallejo, en la sede lima norte, titulada **Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017**, motivo por el cual solicito me permita conocer la percepción que tienen los trabajadores de la Gerencia a su cargo, respecto al clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral.

Cabe indicar que los resultados obtenidos son tratados en forma confidencial y serán debidamente comunicados a su Despacho, en su oportunidad.

Expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense la presente.

Atentamente,



Jesus Alberto Hurtado Prieto
DNI 10753757
Sect. 2.Gpo 21, Mz P, Lte 23
V.E.S
Cel. 989 999 960

DS. 246796 - 2017

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
SECRETARÍA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
11 SEP. 2017 6
RECIBIDO
MORA 1691

Anexo: 3. Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO

Cuestionario de Clima Organizacional

Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución Edad:

Sexo: M () H () Cargo:

Estimado colaborador(a):

Estimado colaborador /a, con la finalidad de conocer qué opina acerca del clima organizacional en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

Escala valorativa

SIGLAS	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Potencial Humano						
1	Mi superior está disponible cuando se le necesita.					
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
3	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
4	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
5	Los procedimientos que se implementan en la institución son simples y facilitan la atención.					
6	Los esfuerzos por mejorar los objetivos de mi organización son buenos.					
7	Me interesa el desarrollo de mi institución.					
8	La innovación es característica de nuestra institución.					
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
10	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
11	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
12	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
13	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
14	El jefe de personal supervisa constantemente al personal.					
15	Recibo buen trato en mi institución.					
16	Me siento satisfecho con mi ambiente de laboral.					
17	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
Diseño Organizacional						
18	Las decisiones se toman en el nivel que corresponde.					
19	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
20	Nuestros gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización.					
21	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
22	Existe un ambiente de salud en la institución.					
23	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solucionar los problemas.					
24	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
25	Mi jefe inmediato trata de obtener información					

	antes de tomar una decisión.					
26	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
27	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
28	Existe equidad en las remuneraciones.					
29	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
30	Recibo mi pago a tiempo.					
31	Mi salario y beneficios son razonables.					
32	La institución está organizada, para resolver los problemas que se presentan.					
Cultura de la Organización						
33	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
34	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización.					
35	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
36	Estoy comprometido con mi institución.					
37	Existe sana competencia entre mis compañeros.					
38	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
39	En el equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
40	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
41	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					

Instrumento adaptado García, L. (2009)

INSTRUMENTO

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución Edad:

Sexo: M () H () Cargo:

Estimado colaborador(a):

Estimado colaborador /a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la satisfacción laboral en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

Escala valorativa

SIGLAS	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Motivación	1	2	3	4	5
1	Colaboro en las planificaciones de las actividades, organizado por la gerencia.					
2	Me desenvuelvo responsablemente.					
3	Participo en las capacitaciones de la gerencia					
4	Integro en los equipos deportivos					
5	Intervengo en las ejecución de las actividades programada por la gerencia					
6	Considero que estoy capacitado					
7	Consideras que tus compañeros se siente motivados en el desempeño de sus actividades					
8	El trabajo que realizo es motivador					
9	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo					
10	El horario de trabajo cubre mis expectativas					
Relaciones Interpersonales						
11	Se fomenta el vínculo laboral entre las sub gerencias.					
12	Existe buena relaciones personales con mis compañeros de trabajo					
13	Sostengo relaciones de cooperación con las demás sub gerencias					
14	Sientes que tus jefes se interesan por los problemas relacionados con el trabajo					
15	Las decisiones tomadas por mis superiores benefician el logro de los objetivos institucionales.					
16	Se evalúa constantemente el trabajos del personal					
17	Los documentos requeridos por la gerencia lo solicitan con anticipación					
18	La coordinación con los superiores es directa					
19	Evito los conflictos personales					
20	Soy tolerante con mis compañeros					
21	Resuelvo de manera pronta y amigable cualquier conflicto					
22	Colaboro con mis colegas sin ningún interés.					
Incentivo						
23	Existen plazos determinados para la entrega de documentos					
24	Mi labor como trabajador, me permite sentir que estoy realizando algo valioso					
25	Siento que la labor que realizo, me permite lograr mis metas					

26	existen convenios con universidades					
27	existe programas de capacitación con otras entidades					
28	Recibe apoyo de otras instituciones					
29	se realiza reconocimientos en acto publico					
30	La única vez que hablan de mí, es cuando cometo un error					
31	Mi jefe conoce los puntos fuertes y me lo hace notar.					
32	Mi superior me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					

Instrumento adaptado Flores (2015)

Anexo: 4. Certificados de validación de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Clima Organizacional"

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial Humano								
1	Mi superior está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		
3	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	✓		✓		✓		
4	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Los procedimientos que se implementan en la institución son simples y facilitan la atención.	✓		✓		✓		
6	Los esfuerzos por mejorar los objetivos de mi organización son buenos.	✓		✓		✓		
7	Me interesa el desarrollo de mi institución.	✓		✓		✓		
8	La innovación es característica de nuestra institución.	✓		✓		✓		
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	✓		✓		✓		
11	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		
12	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		
13	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	✓		✓		✓		
14	El jefe de personal supervisa constantemente al personal.	✓		✓		✓		
15	Recibo buen trato en mi institución.	✓		✓		✓		
16	Me siento satisfecho con mi ambiente de laboral.	✓		✓		✓		
17	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	✓		✓		✓		

Diseño Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	Las decisiones se toman en el nivel que corresponde.	✓		✓		✓		
19	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Nuestros gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización.	✓		✓		✓		
21	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
22	Existe un ambiente de salud en la institución.	✓		✓		✓		
23	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
24	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	✓		✓		✓		
25	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
26	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
27	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
28	Existe equidad en las remuneraciones.	✓		✓		✓		
29	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		
30	Recibo mi pago a tiempo.	✓		✓		✓		
31	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		
32	La institución está organizada, para resolver los problemas que se presentan.	✓		✓		✓		
Cultura de la Organización		✓		✓		✓		
33	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	✓		✓		✓		
34	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización.	✓		✓		✓		
35	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
36	Estoy comprometido con mi institución.	✓		✓		✓		
37	Existe sana competencia entre mis compañeros.	✓		✓		✓		

38	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	✓		✓		✓	
39	En el equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	✓		✓		✓	
40	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	✓		✓		✓	
41	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	✓		✓		✓	

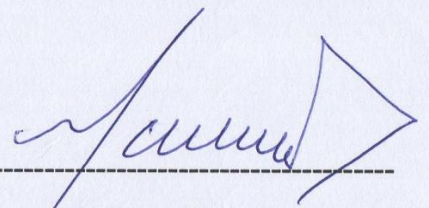
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Caray Chilardi César
 DNI: 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

Lima.....De.....del 2017


 Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Clima Organizacional"

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial Humano								
1	Mi superior está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		
3	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	✓		✓		✓		
4	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Los procedimientos que se implementan en la institución son simples y facilitan la atención.	✓		✓		✓		
6	Los esfuerzos por mejorar los objetivos de mi organización son buenos.	✓		✓		✓		
7	Me interesa el desarrollo de mi institución.	✓		✓		✓		
8	La innovación es característica de nuestra institución.	✓		✓		✓		
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	✓		✓		✓		
11	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		
12	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		
13	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	✓		✓		✓		
14	El jefe de personal supervisa constantemente al personal.	✓		✓		✓		
15	Recibo buen trato en mi institución.	✓		✓		✓		
16	Me siento satisfecho con mi ambiente de laboral.	✓		✓		✓		
17	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	✓		✓		✓		

Diseño Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	Las decisiones se toman en el nivel que corresponde.	✓		✓		✓		
19	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Nuestros gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización.	✓		✓		✓		
21	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
22	Existe un ambiente de salud en la institución.	✓		✓		✓		
23	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
24	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	✓		✓		✓		
25	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
26	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
27	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
28	Existe equidad en las remuneraciones.	✓		✓		✓		
29	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		
30	Recibo mi pago a tiempo.	✓		✓		✓		
31	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		
32	La institución está organizada, para resolver los problemas que se presentan.	✓		✓		✓		
Cultura de la Organización		✓		✓		✓		
33	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	✓		✓		✓		
34	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización.	✓		✓		✓		
35	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
36	Estoy comprometido con mi institución.	✓		✓		✓		
37	Existe sana competencia entre mis compañeros.	✓		✓		✓		

38	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	✓		✓		✓	
39	En el equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	✓		✓		✓	
40	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	✓		✓		✓	
41	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

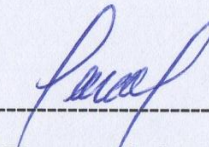
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Garro Aburto Luzmila

DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

Lima 26 De agosto del 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad

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 ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Clima Organizacional"

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Potencial Humano								
1	Mi superior está disponible cuando se le necesita.	/		/		/		
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	/		/		/		
3	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	/		/		/		
4	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	/		/		/		
5	Los procedimientos que se implementan en la institución son simples y facilitan la atención.	/		/		/		
6	Los esfuerzos por mejorar los objetivos de mi organización son buenos.	/		/		/		
7	Me interesa el desarrollo de mi institución.	/		/		/		
8	La innovación es característica de nuestra institución.	/		/		/		
9	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	/		/		/		
10	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	/		/		/		
11	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	/		/		/		
12	La limpieza de los ambientes es adecuada.	/		/		/		
13	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	/		/		/		
14	El jefe de personal supervisa constantemente al personal.	/		/		/		
15	Recibo buen trato en mi institución.	/		/		/		
16	Me siento satisfecho con mi ambiente de laboral.	/		/		/		
17	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	/		/		/		

Diseño Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	Las decisiones se toman en el nivel que corresponde.	✓		✓		✓		
19	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Nuestros gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización.	✓		✓		✓		
21	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
22	Existe un ambiente de salud en la institución.	✓		✓		✓		
23	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
24	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	✓		✓		✓		
25	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
26	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
27	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
28	Existe equidad en las remuneraciones.	✓		✓		✓		
29	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		
30	Recibo mi pago a tiempo.	✓		✓		✓		
31	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		
32	La institución está organizada, para resolver los problemas que se presentan.	✓		✓		✓		
Cultura de la Organización		✓		✓		✓		
33	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	✓		✓		✓		
34	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización.	✓		✓		✓		
35	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
36	Estoy comprometido con mi institución.	✓		✓		✓		
37	Existe sana competencia entre mis compañeros.	✓		✓		✓		

38	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	✓		✓		✓	
39	En el equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	✓		✓		✓	
40	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	✓		✓		✓	
41	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

Lima. 16 De juniodel 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Satisfacción laboral"

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación								
1	Colaboro en las planificaciones de las actividades, organizado por la gerencia.	✓		✓		✓		
2	Me desenvuelvo responsablemente.	✓		✓		✓		
3	Participo en las capacitaciones de la gerencia	✓		✓		✓		
4	Integro en los equipos deportivos	✓		✓		✓		
5	Intervengo en las ejecución de las actividades programada por la gerencia	✓		✓		✓		
6	Considero que estoy capacitado	✓		✓		✓		
7	Consideras que tus compañeros se siente motivados en el desempeño de sus actividades	✓		✓		✓		
8	El trabajo que realizo es motivador	✓		✓		✓		
9	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
10	El horario de trabajo cubre mis expectativas	✓		✓		✓		
Relaciones Interpersonales								
11	Se fomenta el vínculo laboral entre las sub gerencias.	✓		✓		✓		
12	Existe buena relaciones personales con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	Sostengo relaciones de cooperación con las demás sub gerencias	✓		✓		✓		
14	Sientes que tus jefes se interesan por los problemas relacionados con el trabajo	✓		✓		✓		
15	Las decisiones tomadas por mis superiores benefician el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
16	Se evalúa constantemente el trabajos del personal	✓		✓		✓		
17	Los documentos requeridos por la gerencia lo solicitan con anticipación	✓		✓		✓		
18	La coordinación con los superiores es directa	✓		✓		✓		
19	Evito los conflictos personales	✓		✓		✓		
20	Soy tolerante con mis compañeros	✓		✓		✓		
21	Resuelvo de manera pronta y amigable cualquier conflicto	✓		✓		✓		
22	Colaboro con mis colegas sin ningún interés.	✓		✓		✓		
Incentivo								
23	Existen plazos determinados para la entrega de documentos	✓		✓		✓		
24	Mi labor como trabajador, me permite sentir que estoy realizando algo valioso	✓		✓		✓		
25	Siento que la labor que realizo, me permite lograr mis metas	✓		✓		✓		
26	existen convenios con universidades	✓		✓		✓		
27	existe programas de capacitación con otras entidades	✓		✓		✓		
28	Recibe apoyo de otras instituciones	✓		✓		✓		
29	se realiza reconocimientos en acto publico	✓		✓		✓		

30	La única vez que hablan de mí, es cuando cometo un error	✓	✓	✓		
31	Mi jefe conoce los puntos fuertes y me lo hace notar.	✓	✓	✓		
32	Mi superior me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Guido Junior Bravo Huayrotar DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

Lima 16 De juniodel 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad

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 ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Satisfacción laboral"

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación								
1	Colaboro en las planificaciones de las actividades, organizado por la gerencia.	✓		✓		✓		
2	Me desenvuelvo responsablemente.	✓		✓		✓		
3	Participo en las capacitaciones de la gerencia	✓		✓		✓		
4	Integro en los equipos deportivos	✓		✓		✓		
5	Intervengo en las ejecución de las actividades programada por la gerencia	✓		✓		✓		
6	Considero que estoy capacitado	✓		✓		✓		
7	Consideras que tus compañeros se siente motivados en el desempeño de sus actividades	✓		✓		✓		
8	El trabajo que realizo es motivador	✓		✓		✓		
9	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
10	El horario de trabajo cubre mis expectativas	✓		✓		✓		
Relaciones Interpersonales								
11	Se fomenta el vínculo laboral entre las sub gerencias.	✓		✓		✓		
12	Existe buena relaciones personales con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	Sostengo relaciones de cooperación con las demás sub gerencias	✓		✓		✓		
14	Sientes que tus jefes se interesan por los problemas relacionados con el trabajo	✓		✓		✓		
15	Las decisiones tomadas por mis superiores benefician el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
16	Se evalúa constantemente el trabajos del personal	✓		✓		✓		
17	Los documentos requeridos por la gerencia lo solicitan con anticipación	✓		✓		✓		
18	La coordinación con los superiores es directa	✓		✓		✓		
19	Evito los conflictos personales	✓		✓		✓		
20	Soy tolerante con mis compañeros	✓		✓		✓		
21	Resuelvo de manera pronta y amigable cualquier conflicto	✓		✓		✓		
22	Colaboro con mis colegas sin ningún interés.	✓		✓		✓		
Incentivo								
23	Existen plazos determinados para la entrega de documentos	✓		✓		✓		
24	Mi labor como trabajador, me permite sentir que estoy realizando algo valioso	✓		✓		✓		
25	Siento que la labor que realizo, me permite lograr mis metas	✓		✓		✓		
26	existen convenios con universidades	✓		✓		✓		
27	existe programas de capacitación con otras entidades	✓		✓		✓		
28	Recibe apoyo de otras instituciones	✓		✓		✓		
29	se realiza reconocimientos en acto publico	✓		✓		✓		

30	La única vez que hablan de mí, es cuando cometo un error	✓		✓		✓	
31	Mi jefe conoce los puntos fuertes y me lo hace notar.	✓		✓		✓	
32	Mi superior me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓		✓		✓	

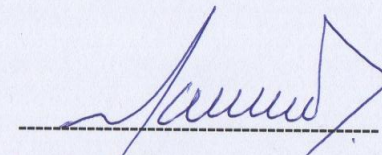
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: Caray Chirardi César DNI: 06408165

Especialidad del validador: Magister en Administración.

Lima.....De.....del 2017



Firma del Experto Informante.

Especialidad

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 ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “Satisfacción laboral”

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación								
1	Colaboro en las planificaciones de las actividades, organizado por la gerencia.	✓		✓		✓		
2	Me desenvuelvo responsablemente.	✓		✓		✓		
3	Participo en las capacitaciones de la gerencia	✓		✓		✓		
4	Integro en los equipos deportivos	✓		✓		✓		
5	Intervengo en las ejecución de las actividades programada por la gerencia	✓		✓		✓		
6	Considero que estoy capacitado	✓		✓		✓		
7	Consideras que tus compañeros se siente motivados en el desempeño de sus actividades	✓		✓		✓		
8	El trabajo que realizo es motivador	✓		✓		✓		
9	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
10	El horario de trabajo cubre mis expectativas	✓		✓		✓		
Relaciones Interpersonales								
11	Se fomenta el vínculo laboral entre las sub gerencias.	✓		✓		✓		
12	Existe buena relaciones personales con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	Sostengo relaciones de cooperación con las demás sub gerencias	✓		✓		✓		
14	Sientes que tus jefes se interesan por los problemas relacionados con el trabajo	✓		✓		✓		
15	Las decisiones tomadas por mis superiores benefician el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
16	Se evalúa constantemente el trabajos del personal	✓		✓		✓		
17	Los documentos requeridos por la gerencia lo solicitan con anticipación	✓		✓		✓		
18	La coordinación con los superiores es directa	✓		✓		✓		
19	Evito los conflictos personales	✓		✓		✓		
20	Soy tolerante con mis compañeros	✓		✓		✓		
21	Resuelvo de manera pronta y amigable cualquier conflicto	✓		✓		✓		
22	Colaboro con mis colegas sin ningún interés.	✓		✓		✓		
Incentivo								
23	Existen plazos determinados para la entrega de documentos	✓		✓		✓		
24	Mi labor como trabajador, me permite sentir que estoy realizando algo valioso	✓		✓		✓		
25	Siento que la labor que realizo, me permite lograr mis metas	✓		✓		✓		
26	existen convenios con universidades	✓		✓		✓		
27	existe programas de capacitación con otras entidades	✓		✓		✓		
28	Recibe apoyo de otras instituciones	✓		✓		✓		
29	se realiza reconocimientos en acto publico	✓		✓		✓		

30	La única vez que hablan de mí, es cuando cometo un error	✓		✓		✓	
31	Mi jefe conoce los puntos fuertes y me lo hace notar.	✓		✓		✓	
32	Mi superior me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	✓		✓		✓	

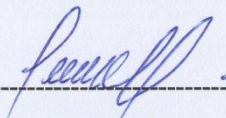
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Garro Aburto Lurmita DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

Lima 26. De agosto del 2017



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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 ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

anexo: 5. Base de datos de clima organizacional y satisfacción laboral

	Y1 CLIMA ORGANIZACIONAL																																									
	D1 Potencial humano																D2 Diseño organizacional												D3 Cultura de la organización													
	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	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	
ENC 1	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	
ENC 2	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	
ENC 3	4	3	5	1	2	1	1	4	3	5	1	2	1	1	4	3	5	4	2	2	2	5	5	4	4	2	2	2	5	5	4	2	5	3	3	2	5	3	2	5	3	
ENC 4	1	1	1	4	5	3	3	2	2	1	4	5	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	5	2	1	1	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
ENC 5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	3	5	2	3	4	5	3	4	5	
ENC 6	1	5	4	1	3	1	1	1	5	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENC 7	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	4	3	1	4	1	1	2	4	3	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	3	2	
ENC 8	1	1	5	4	2	5	3	1	1	5	4	2	5	3	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	4	4	2	1	1	5	1	1	5	
ENC 9	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
ENC 10	1	4	5	3	4	3	5	1	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3	
ENC 11	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
ENC 12	2	4	1	3	5	5	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	
ENC 13	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	1	3	4	5	1	3	4	1	3	4	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 14	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	
ENC 15	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	1	5	2	2	2	2	4	3	5	2	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
ENC 16	2	4	1	4	5	3	5	2	4	1	4	5	3	5	2	4	1	2	4	5	2	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	
ENC 17	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	5	3	5	2	3	5	5	3	5	5	5	
ENC 18	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2
ENC 19	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	1	3	5	4	4	5	5	1	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	
ENC 20	1	2	5	5	5	4	3	1	2	5	5	5	4	3	1	2	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5
ENC 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	5	2	1	1	4	1	1	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3
ENC 22	1	3	4	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	2	3	5	2	5	5	5	2	3	5	2	5	5	2	5	2	5	4	4	3	4	4	4	3
ENC 23	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	4	4	5	5	2	3	1	4	4	5	5	2	3	1	4	2	1	2	1	4	4	1	4	4	
ENC 24	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	
ENC 25	2	1	5	1	1	3	2	2	1	5	1	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	
ENC 26	1	5	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
ENC 27	4	3	5	5	2	5	4	4	3	5	5	2	5	4	4	3	5	2	4	5	2	5	5	4	2	4	5	2	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	
ENC 28	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
ENC 29	5	2	3	5	5	5	3	5	2	3	5	5	5	3	5	2	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	2	3	5	5	3	5	5	
ENC 30	2	1	5	3	3	5	3	2	1	5	3	3	5	3	2	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	5	4	5	5	4	
ENC 31	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
ENC 32	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5
ENC 33	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
ENC 34	4	3	5	2	5	2	2	4	3	5	2	5	2	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	1	4	5	2	5	2	4	3	2	4	3	
ENC 35	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	4	4	5	4	3	5	4	3	
ENC 36	2	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
ENC 37	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
ENC 38	4	3	2	5	5	3	5	4	3	2	5	5	3	5	4	3	2	4	5	4	5	5	1	4	4	5	4	5	5	1	4	2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	
ENC 39	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3		
ENC 40	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	

	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	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41					
ENC 41	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	2	2	1	1	4	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENC 42	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4		
ENC 43	5	4	3	5	5	3	2	5	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4		
ENC 44	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	5	2	3	5	5	3	5	5	2	3	5	5	3	5	2	4	4	4	4	1	1	5	4	4	5	5			
ENC 45	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3		
ENC 46	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3		
ENC 47	5	2	3	1	3	5	3	5	2	3	1	3	5	3	5	2	3	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	4	3	2	4	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3		
ENC 48	2	1	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	3	1	2	1	5	1	1	5	1	5	2	2	1	1	5	1	5	2	2	1	1	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	
ENC 49	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3		
ENC 50	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
ENC 51	4	3	5	1	2	1	1	4	3	5	1	2	1	1	4	3	5	4	2	2	5	5	4	4	2	2	2	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	3	3	2	5	3	2	5	3	
ENC 52	1	1	1	4	5	3	2	2	1	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	2	1	1	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
ENC 53	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	3	5	2	3	4	5	3	4	5	3	4	5		
ENC 54	1	5	4	1	3	1	1	1	5	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENC 55	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	4	3	1	4	1	1	2	4	3	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2		
ENC 56	1	1	5	4	2	5	3	1	1	5	4	2	5	3	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	4	4	2	1	1	5	1	1	5	1	1	5		
ENC 57	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
ENC 58	1	4	5	3	4	3	5	1	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	2	5	5	4	4	3	5	4	3		
ENC 59	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	2	4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4		
ENC 60	2	4	1	3	5	5	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3		
ENC 61	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	1	3	4	1	3	4	5	1	3	4	1	3	4	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 62	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3			
ENC 63	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	1	5	2	2	2	2	2	2	4	3	5	2	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
ENC 64	2	4	1	4	5	3	5	2	4	1	4	5	3	5	2	4	1	2	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	
ENC 65	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	5	3	5	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5		
ENC 66	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2		
ENC 67	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	1	3	5	4	4	5	5	1	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	
ENC 68	1	2	5	5	5	4	3	1	2	5	5	5	4	3	1	2	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5		
ENC 69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	5	2	1	4	1	1	5	2	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	
ENC 70	1	3	4	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	2	3	5	2	5	5	2	3	5	2	3	5	2	5	5	2	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
ENC 71	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	4	4	5	5	2	3	1	4	4	5	5	2	3	1	4	2	1	2	1	4	4	1	4	4	4	4	4		
ENC 72	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	
ENC 73	2	1	5	1	1	3	2	2	1	5	1	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
ENC 74	1	5	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
ENC 75	4	3	5	5	2	5	4	4	3	5	5	2	5	4	4	3	5	2	4	5	2	5	5	4	2	4	5	2	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	3	3	3	
ENC 76	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
ENC 77	5	2	3	5	5	5	3	5	2	3	5	5	5	3	5	2	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	2	3	5	5	3	5	5		
ENC 78	2	1	5	3	3	5	3	2	1	5	3	3	5	3	2	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4		
ENC 79	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
ENC 80	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	
ENC 81	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
ENC 82	4	3	5	2	5	2	2	4	3	5	2	5	2	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	5	2	5	2	4	3	2	4	3	2	4	3

	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	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41				
ENC 83	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	4	4	5	4	3	5	4	3				
ENC 84	2	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3			
ENC 85	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3				
ENC 86	4	3	2	5	5	3	5	4	3	2	5	5	3	5	4	3	2	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	4	5	5	1	4	2	5	5	2	5	5	2	5	5				
ENC 87	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3			
ENC 88	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3		
ENC 89	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5			
ENC 90	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4			
ENC 91	5	4	3	5	5	3	2	5	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	3	4				
ENC 92	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	5	2	3	5	5	3	5	5	2	3	5	5	3	5	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5			
ENC 93	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3			
ENC 94	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3			
ENC 95	5	2	3	1	3	5	3	5	2	3	1	3	5	3	5	2	3	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	4	3	2	4	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3				
ENC 96	2	1	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	3	1	2	1	5	1	1	5	1	5	2	2	1	1	5	1	5	2	2	1	1	4	1	4	4	3	4	4	3				
ENC 97	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3				
ENC 98	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4			
ENC 99	4	3	5	1	2	1	1	4	3	5	1	2	1	1	4	3	5	4	2	2	5	5	4	4	2	2	2	5	5	4	2	5	3	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3		
ENC 100	1	1	1	4	5	3	2	2	1	4	5	3	3	1	1	1	1	1	4	4	5	2	1	1	4	4	4	5	2	1	1	4	4	5	2	1	4	3	3	4	3	3			
ENC 101	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	3	5	2	3	4	5	3	4	5				
ENC 102	1	5	4	1	3	1	1	1	5	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ENC 103	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	4	3	1	4	1	1	2	4	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	3	2			
ENC 104	1	1	5	4	2	5	3	1	1	5	4	2	5	3	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	4	4	2	1	1	5	1	1	5	1	1		
ENC 105	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
ENC 106	1	4	5	3	4	3	5	1	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3	
ENC 107	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
ENC 108	2	4	1	3	5	5	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	
ENC 109	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	1	3	4	1	3	4	5	1	3	4	1	3	4	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
ENC 110	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3			
ENC 111	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	1	5	2	2	2	2	2	4	3	5	2	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
ENC 112	2	4	1	4	5	3	5	2	4	1	4	5	3	5	2	4	1	2	4	5	2	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	
ENC 113	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	5	3	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5		
ENC 114	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2		
ENC 115	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	1	3	5	4	4	5	5	1	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	
ENC 116	1	2	5	5	5	4	3	1	2	5	5	5	4	3	1	2	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5		
ENC 117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	5	2	1	1	4	1	1	5	2	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3
ENC 118	1	3	4	5	5	5	4	1	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	2	3	5	2	5	5	2	3	5	2	5	5	2	5	5	2	5	4	4	3	4	3	4	4	3		
ENC 119	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	4	4	5	5	2	3	1	4	4	5	5	2	3	1	4	2	1	2	1	4	4	1	4	4	4	4		
ENC 120	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
ENC 121	2	1	5	1	1	3	2	2	1	5	1	1	3	2	2	1	5	4	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	
ENC 122	1	5	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	
ENC 123	4	3	5	5	2	5	4	4	3	5	5	2	5	4	4	3	5	2	4	5	2	5	5	4	2	4	5	2	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	
ENC 124	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3

	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	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41		
ENC 125	5	2	3	5	5	5	3	5	2	3	5	5	5	3	5	2	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	2	3	5	5	3	5	5		
ENC 126	2	1	5	3	3	5	3	2	1	5	3	3	5	3	2	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	4	5	5	4	5	5	4		
ENC 127	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
ENC 128	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	
ENC 129	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3
ENC 130	4	3	5	2	5	2	2	4	3	5	2	5	2	2	4	3	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	1	4	5	2	5	2	4	3	2	4	3		
ENC 131	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	2	4	4	5	4	3	5	4	3		
ENC 132	2	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
ENC 133	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3		
ENC 134	4	3	2	5	5	3	5	4	3	2	5	5	3	5	4	3	2	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	4	5	5	1	4	2	5	5	2	5	5	2	5	5		
ENC 135	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3		
ENC 136	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3		
ENC 137	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5		
ENC 138	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4		
ENC 139	5	4	3	5	5	3	2	5	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	3	4		
ENC 140	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	5	2	3	5	5	3	5	5	2	3	5	5	3	5	2	4	4	4	4	4	1	5	4	4		
ENC 141	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3		
ENC 142	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3		
ENC 143	5	2	3	1	3	5	3	5	2	3	1	3	5	3	5	2	3	4	3	5	4	3	2	4	4	3	5	4	3	2	4	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3		
ENC 144	2	1	5	5	5	3	1	2	1	5	5	5	3	1	2	1	5	1	1	5	1	5	2	2	1	1	5	1	5	2	2	1	1	4	1	4	4	3	4	4	3		
ENC 145	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3		
ENC 146	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4		
ENC 147	4	3	5	1	2	1	1	4	3	5	1	2	1	1	4	3	5	4	2	2	2	5	5	4	4	2	2	2	5	4	2	5	3	3	2	5	3	2	5	3	2	5	
ENC 148	1	1	1	4	5	3	3	2	2	1	4	5	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	5	2	1	1	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
ENC 149	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	3	5	2	3	4	5	3	4	5		
ENC 150	1	5	4	1	3	1	1	1	5	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
ENC 151	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	1	5	1	1	4	1	1	4	3	1	4	1	1	2	4	3	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	3	2		
ENC 152	1	1	5	4	2	5	3	1	1	5	4	2	5	3	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	4	4	2	1	1	5	1	1	5		
ENC 153	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
ENC 154	1	4	5	3	4	3	5	1	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3		
ENC 155	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	2	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
ENC 156	2	4	1	3	5	5	4	2	4	4	3	5	5	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	
ENC 157	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	1	3	4	1	3	4	5	1	3	4	1	3	4	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 158	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	
ENC 159	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	1	5	2	2	2	2	4	3	5	2	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
ENC 160	2	4	1	4	5	3	5	2	4	1	4	5	3	5	2	4	1	2	4	5	2	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	
ENC 161	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	5	3	5	2	3	5	5	3	5	5		
ENC 162	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	

	V2 SATISFACCION LABORAL																																
	D1 Motivación										D2 Relaciones interpersonales												D3 Incentivo										
	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	P31	P32	
ENC 1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	2	4	5	4	2	4	5	
ENC 2	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	1	2	1	5	1	2	1
ENC 4	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
ENC 5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	
ENC 6	1	5	1	2	1	5	5	1	5	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	
ENC 7	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	2	3	5	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	
ENC 8	1	5	4	2	1	5	5	1	5	5	5	1	2	5	1	2	1	2	5	1	5	1	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	
ENC 9	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	
ENC 10	2	2	5	2	4	2	3	2	4	5	5	5	1	5	2	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	2	4	4	5	
ENC 11	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	
ENC 12	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 13	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	2	2	3	5	3	2	3	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	
ENC 14	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 15	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	5	5	1	5	4	5	1	5	4	
ENC 16	5	3	2	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3	
ENC 17	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	
ENC 18	1	2	2	2	1	1	5	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	3	
ENC 19	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 20	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	1	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	
ENC 21	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	1	4	5	1	4	5	2	5	5	3	2	5	5	3
ENC 22	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	4	4	5	1	1	4	5	4	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	
ENC 23	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	
ENC 24	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	2	5	4	4	
ENC 25	4	4	3	4	2	3	5	2	3	5	3	5	5	3	2	2	3	5	3	2	3	5	5	5	3	1	1	3	3	1	1	3	
ENC 26	4	3	2	4	3	2	5	3	2	5	5	1	2	5	1	2	1	2	5	1	5	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
ENC 27	2	3	5	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	2	5	4	4	3	4	3	4	4	3	
ENC 28	4	5	2	2	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5
ENC 29	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	5	2	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 30	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	
ENC 31	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 32	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	
ENC 33	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3	
ENC 34	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	4	2	2	2	4	2	2	2	
ENC 35	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	2	5	4	3	5	3	5	2	4	3	5	4	5	3	5	4	5	
ENC 36	2	3	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 37	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	2	5	4	3	4	5	4	3	3	
ENC 38	5	3	2	2	2	5	5	2	5	5	5	4	2	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3	
ENC 39	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	
ENC 40	3	5	5	3	5	5	1	5	5	1	5	4	2	5	4	5	5	2	5	4	5	4	1	1	3	5	4	3	3	5	4	3	

	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	P31	P32		
ENC 41	3	3	5	5	5	4	2	5	4	2	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	2	4	5	2	4	5	5	2	4	5		
ENC 42	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 43	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	2	3	5	5	2	3		
ENC 44	2	5	1	1	1	1	3	1	1	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5		
ENC 45	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	2	5	5	4	3	2	4	5	3	4	4	5
ENC 46	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	
ENC 47	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	1	1	5	4	5	1	5	4	5	1		
ENC 48	1	1	1	1	1	4	1	1	4	5	3	2	4	1	2	1	1	4	1	2	3	2	1	1	3	1	5	1	3	1	5	1		
ENC 49	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	2	4	5	4	2	4	5		
ENC 50	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 51	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	5	1	2	1	5	1	2	1	
ENC 52	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
ENC 53	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5		
ENC 54	1	5	1	2	1	5	5	1	5	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3		
ENC 55	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	2	3	5	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3		
ENC 56	1	5	4	2	1	5	5	1	5	5	5	1	2	5	1	2	1	2	5	1	5	1	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3		
ENC 57	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5		
ENC 58	2	2	5	2	4	2	3	2	4	5	5	1	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	2	4	4	5		
ENC 59	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5		
ENC 60	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 61	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	2	2	3	5	3	2	3	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1		
ENC 62	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 63	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	5	5	1	5	4	5	1	5	4		
ENC 64	5	3	2	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3		
ENC 65	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1		
ENC 66	1	2	2	2	1	1	5	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	3		
ENC 67	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 68	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	1	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5		
ENC 69	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3		
ENC 70	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	4	4	5	1	1	4	5	4	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5		
ENC 71	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3		
ENC 72	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	2	5	4	4	
ENC 73	4	4	3	4	2	3	5	2	3	5	3	5	5	3	2	2	3	5	3	2	3	5	5	5	3	1	1	3	3	1	1	3		
ENC 74	4	3	2	4	3	2	5	3	2	5	5	1	2	5	1	2	1	2	5	1	5	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3		
ENC 75	2	3	5	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3		
ENC 76	4	5	2	2	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	2	5	2	5	4	5	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5		
ENC 77	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	5	2	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 78	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1		
ENC 79	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 80	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3		
ENC 81	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3		
ENC 82	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	2		

	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	P31	P32		
ENC 83	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	2	5	4	3	5	3	5	2	4	3	5	4	5	3	5	4	5		
ENC 84	2	3	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 85	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	2	5	4	3	4	5	4	3	3		
ENC 86	5	3	2	2	2	5	5	2	5	5	5	4	2	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3		
ENC 87	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5		
ENC 88	3	5	5	3	5	5	1	5	5	1	5	4	2	5	4	5	5	2	5	4	5	4	1	1	3	5	4	3	3	5	4	3		
ENC 89	3	3	5	5	5	4	2	5	4	2	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	2	4	5	2	4	5	5	2	4	5		
ENC 90	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 91	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	2	3	5	5	2	3		
ENC 92	2	5	1	1	1	1	3	1	1	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
ENC 93	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	5	4	3	2	4	5	3	4	4	5		
ENC 94	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3		
ENC 95	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	1	1	1	5	4	5	1	5	4	5	1
ENC 96	1	1	1	1	1	4	1	1	4	5	3	2	4	1	2	1	1	4	1	2	3	2	1	1	3	1	5	1	3	1	5	1		
ENC 97	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	2	4	5	4	2	4	5		
ENC 98	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 99	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5	1	2	1	5	1	2	1		
ENC 100	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
ENC 101	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	
ENC 102	1	5	1	2	1	5	5	1	5	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3		
ENC 103	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	2	3	5	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3		
ENC 104	1	5	4	2	1	5	5	1	5	5	5	1	2	5	1	2	1	2	5	1	5	1	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3		
ENC 105	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5		
ENC 106	2	2	5	2	4	2	3	2	4	5	5	5	1	5	2	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	
ENC 107	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5		
ENC 108	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 109	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	2	2	3	5	3	2	3	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1		
ENC 110	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 111	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	5	5	1	5	4	5	1	5	4		
ENC 112	5	3	2	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3		
ENC 113	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1		
ENC 114	1	2	2	2	1	1	5	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	3		
ENC 115	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3		
ENC 116	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	1	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5		
ENC 117	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	5	4	5	5	2	5	5	3	2	5	3	
ENC 118	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	4	4	5	1	1	4	5	4	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5		
ENC 119	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3		
ENC 120	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	2	5	4	4		
ENC 121	4	4	3	4	2	3	5	2	3	5	3	5	5	3	2	2	3	5	3	2	3	5	5	5	3	1	1	3	3	1	1	3		
ENC 122	4	3	2	4	3	2	5	3	2	5	5	1	2	5	1	2	1	2	5	1	5	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3		
ENC 123	2	3	5	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3		
ENC 124	4	5	2	2	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	2	5	2	5	4	5	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5		

	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	P31	P32	
ENC 124	4	5	2	2	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	2	5	2	5	4	5	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5	
ENC 125	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	5	2	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 126	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	
ENC 127	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 128	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	
ENC 129	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3	
ENC 130	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	4	2	2	2	4	2	2	
ENC 131	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	2	5	4	3	5	3	5	2	4	3	5	4	5	3	5	4	5	
ENC 132	2	3	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 133	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	2	5	4	3	4	5	4	3	3	
ENC 134	5	3	2	2	2	5	5	2	5	5	5	4	2	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3	
ENC 135	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	
ENC 136	3	5	5	3	5	5	1	5	5	1	5	4	2	5	4	5	5	2	5	4	5	4	1	1	3	5	4	3	3	5	4	3	
ENC 137	3	3	5	5	5	4	2	5	4	2	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	2	4	5	2	4	5	5	2	4	5	
ENC 138	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 139	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	2	3	5	5	2	3	
ENC 140	2	5	1	1	1	1	3	1	1	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
ENC 141	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	5	4	3	2	4	5	3	4	4	5	
ENC 142	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	
ENC 143	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	1	1	5	4	5	1	5	4	5	1	
ENC 144	1	1	1	1	1	4	1	1	4	5	3	2	4	1	2	1	1	4	1	2	3	2	1	1	3	1	5	1	3	1	5	1	
ENC 145	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	2	4	5	4	2	4	5	
ENC 146	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 147	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5	1	2	1	5	1	2	1	
ENC 148	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
ENC 149	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	5	4	2	5	5	4	2	5	
ENC 150	1	5	1	2	1	5	5	1	5	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	
ENC 151	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	2	3	5	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	
ENC 152	1	5	4	2	1	5	5	1	5	5	5	1	2	5	1	2	1	2	5	1	5	1	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	
ENC 153	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	
ENC 154	2	2	5	2	4	2	3	2	4	5	5	5	1	5	2	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	4	4	4	2	4	4	5	
ENC 155	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	
ENC 156	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 157	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	2	2	3	5	4	3	2	3	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1
ENC 158	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	
ENC 159	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	5	5	1	5	4	5	1	5	4
ENC 160	5	3	2	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	2	5	5	3	2	5	5	3	
ENC 161	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	
ENC 162	1	2	2	2	1	1	5	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	3	

Anexo: 6.

Artículo Científico

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017

Hurtado Prieto Jesús Alberto

jhurtadopr@gmail.com

Escuela de posgrado

Universidad Cesar Vallejo

RESUMEN

La presente investigación trata de establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017, el diseño es descriptivo correlacional, no experimental y transeccional; con una población de 280 trabajadores y una muestra de 162 compuesta por trabajadores funcionarios, nombrados, servicios personales y contratados, de los resultados obtenidos demostraron que el clima organizacional está relacionada directamente con la satisfacción laboral, $Rho\ Spearman = 0.897$, $sig = 0,000 < 0,01$, con lo cual se rechazó la hipótesis nula.

Palabras Clave: Clima Organizacional, satisfacción laboral.

Abstract

The present research tries to establish the relationship between organizational climate and job satisfaction of the workers of the Economic Development Management of the Metropolitan Municipality of Lima, 2017, the design is descriptive correlational, non - experimental and transectional; with a population of 280 workers and a sample of 162 employees, appointed personnel, personal services and contractors, the results obtained showed that the organizational climate is directly related to job satisfaction, $Rho\ Spearman = 0.897$, $sig = 0.000 < 0.01$, thus rejecting the null hypothesis.

Key words: Organizational Climate, job satisfaction.

Introducción

El presente trabajo se realizó en la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, donde clima organizacional y satisfacción laboral, es de suma importancia para conocer la relación entre el trabajador y la organización, para lo cual los gerentes deben crear un ambiente donde el trabajador este motivado, trabaje productivamente siendo eficiente, sienta la satisfacción por el trabajo que realice y aspectos que lo rodea en su centro de labor.

La presente tesis consta de siete capítulos: El primer capítulo "Introducción", está referido al problema de investigación, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo aborda la metodología de investigación, donde se detallan, variables, metodología, población, muestra, método y diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el tercer capítulo se presentan los resultados, tanto de la parte descriptiva y correlacional del estudio. El cuarto capítulo está referido a la discusión de los resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones a que se llega en el estudio, y en el sexto capítulo se mencionan las recomendaciones; finalmente, se presentan las referencias y anexos.

En el tal sentido presente estudio se pretende analizar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y determinar las relación entre ambas variables por ello el trabajo se denomina: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Objetivos

Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017; teniendo tres objetivos específicos. El primero determinar la relación que existe entre la dimensión del potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. El segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión del diseño organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. Es tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión de la cultura de la organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.

Metodología

El presente estudio se basa en un tipo descriptivo, correlacional con diseño no experimental de cortes transversal, porque será realizado en un solo momento y no se alteran los resultados, La población está conformada por los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017, clasificados por funcionarios, nombrados, servicios personales y cas. Siendo un total de 280 personas, con una muestra de 162 trabajadores de la Gerencia en mención, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta, la cual nos permitió recopilar datos como el conocimiento.

Resultados

Los resultados obtenidos de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima fueron los siguientes:

Variable clima organizacional es de 67,28% representa un nivel alto respecto, al 23,46% presenta un nivel regular y el 9,26% presenta un nivel bajo. Teniendo 3 dimensiones; el primer es el potencial humano el cual es de 61,11% presenta un nivel alto respecto, al 30,25% presenta un nivel Regular y el 8,64%

presenta un nivel Bajo. La segunda dimensión diseño organizacional, es de 62,96% presenta un nivel alto respecto al 27,78% presenta un nivel regular y el 9,26% presenta un nivel bajo. La tercera dimensión Cultura de la organización, es de 70,37% presenta un nivel alto respecto al 20,37% presenta un nivel regular y el 9,26% presenta un nivel bajo.

En la segunda variable satisfacción laboral es de 69,75% presenta un nivel alto respecto al 14,81% presenta un nivel regular y el 14,81% presenta un nivel bajo. Teniendo tres dimensiones; la primera dimensión motivación es de 61,73% presenta un nivel alto respecto al 21,67% presenta un nivel regular y el 16,67% presenta un nivel bajo. La segunda dimensión es relaciones interpersonales es de 65,43% presenta un nivel alto respecto al 19,75% presenta un nivel regular y el 14,81% presenta un nivel Bajo. La tercera dimensión incentivos es de 65,43% presenta un nivel alto respecto al 17,28% presenta un nivel regular y el 17,28% presenta un nivel bajo.

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, según los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2017, como se aprecia en el coeficiente de relación de Rho Spearman es de $r=0,897$ con significancia de $p=0.000$ por lo que se rechaza la hipótesis nula

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,897**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	162	162
	Coeficiente de correlación	,897**	1,000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	162	162

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

En relación a los objetivos específicos, el potencial humano y satisfacción laboral existe una relación muy alta según el Rho Spearman $r=0,806$ con significancia $p=0.000$, en otro objetivo específico diseño organizacional y satisfacción laboral la relación es muy alta con el Rho Spearman $r=0,825$ con

significancia $p=0.000$, y por último en la Cultura de la organización y satisfacción laboral la relación es alta con el Rho Spearman $r=0,806$ con significancia $p=0.000$, los que nos permite afirmar que se rechaza la hipótesis nula

Discusión

Luego de haber procesado los datos y realizado el trabajos de campo, donde se empleó los instrumentos de recolección de información para la investigación, y teniendo las respuestas percibidas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Metropolitana de Lima, donde hallamos que se relacionan en forma positiva y alta las variables clima organizacional y satisfacción laboral, y a su vez también existe relación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, lo que nos permite confirmar los hechos reales percibidos por los trabajadores de dicha gerencia al momento de aplicar dicho instrumento.

De acuerdo a los análisis realizados respecto del hipótesis general con variables de estudios del Clima Organizacional y la variable Satisfacción Laboral, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,01$ es de alta significancia bilateral; con respecto a los objetivos específicos. Objetivo específico 1, sobre la dimensión potencial humano y la variable satisfacción laboral, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,01$ es de alta significancia bilateral; además el valor de Rho de Spearman es 0,806, el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables con un nivel de correlación muy alto. Con respecto al objetivo específico 2, sobre la dimensión diseño organizacional y la variable Satisfacción Laboral, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,01$ es de alta significancia bilateral;

además el valor de Rho de Spearman es 0,825, el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables con un nivel de correlación muy alto. Y por último con respecto al objetivo específico 3, sobre la dimensión Cultura de la organización y la variable Satisfacción Laboral, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,000 < 0,01$ es de alta significancia bilateral; además el valor de Rho de Spearman es 0,779, el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables con un nivel de correlación alto.

En tesis En las tesis internacionales se obtuvo las correlaciones como se detallan, para Caal, B. (2015) en su tesis titulada “satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública”, Guatemala, tuvo una correlación alta de ($p=0,841$). Para Bueso, S. (2016) en su tesis titulada La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte”, Honduras también obtuvo una correlación de ($p=807$) siendo alta.

En las tesis Nacionales se obtuvo las correlaciones como se detallan, Ocaña, (2016) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en la oficina general de administración – sede central- Lima del Ministerio de la Producción. 2014”, su correlación de Rho Spearman se alta de ($p=609$). Para los demás antecedentes la correlación es moderada.

Conclusiones

- Primero:** De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. ($r_s = 0,897$, $p < 0.05$).
- Segunda:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el potencial humano y satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. ($r_s = 0,806$, $p < 0.05$).
- Tercero:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. ($r_s = 0,825$, $p < 0.05$).

Cuarto: Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre la cultura de la organización y satisfacción laboral, trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017. ($r_s = 0,779$, $p < 0.05$).

Referencias

- Ahumada. L. (2001) *Teoría del cambio de las organizaciones: Un acercamiento desde los modelos de aprendizaje organizacional*. Santiago: Universitarias de Valparaíso
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Bueso, S. (2016). La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte (Tesis de maestría) Honduras, recuperado de <http://www.uth.hn/wpcontent/uploads/2012/03/tesis-clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral.pdf>.
- Caal, B. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública (Tesis de maestría), Guatemala, recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4983.pdf.
- Cacho, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo el régimen del D, Leg. N° 1057 del Registro de*

Propiedades Vehiculares de Lima, 2014 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.

Campos, D. y Rodríguez, L. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarillis, Huánuco – 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª ed). México: MC GRAW HILL

Chiang, M. Martín, J. y Núñez, A, (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas

Cornelio, E. (2013). *Clima organizacional en el desempeño docentes en la red ribereña – UGEL Daniel Alcides Carrión – región Pasco – año 2013* TESIS de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.

Flores. N (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de educación básica alternativa, san Martin de Porras* (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo) Lima.

García, L. (2009). Documento técnico: metodología para el estudio del clima organizacional. Recuperado de: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf

Griffin, R. Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (12ª ed) México: Cengage Learning.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª ed.), México: Mc Graw - Hill

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*, Colombia: Universidad del Rosario

- Ocaña, R. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la oficina general de administración – sede central- Lima del Ministerio de la Producción. 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.
- Pérez, N, y Rivera. P (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013 (Tesis de maestría) Recuperado de http://repositorio.Unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Polanco, C. (2014). Clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes (Tesis de maestría) Honduras, Recuperado de [file:///C:/Users/Alumno/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas -docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion -de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf](file:///C:/Users/Alumno/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf).
- Prieto, j. (2012). *Gestión estratégica organizacional* (4ª ed.) Bogotá: ECOE.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.) México: PEARSON
- Sierra, L. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur (Tesis de maestría) Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/handle/123456789/561>.
- Soto, R. (2009). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos* (2ª ed.) Lima: Nuevo Milenio
- Torres, E. (2015). *Clima organizacional y compromiso organizacional en la unidad territorial de Foncodes en Huancayo, 2014* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima.

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

Yo, Jesús Alberto Hurtado Prieto, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo identificado con DNI N° 10753757, con el artículo titulado.

“Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017”

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.

Los Olivos 30 de setiembre del 2017

Jesús Alberto Hurtado Prieto



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Guido Junior Bravo Huaynates asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Jesús Alberto Hurtado Prieto, titulada: **Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017.** Constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% 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, 04 de setiembre del 2017.

Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

18 %



Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima. 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Dr. Jesús Alberto Hurtado Prieto

ASESOR:

Mg. Cundo Junior Bravo Huaynates

SECCION:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2017

1	repositorio.upcu.edu.pe	4 %
2	www.scribd.com	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	www.munihuancayo.go...	1 %
5	tesis.ula.ve	1 %
6	biblioteca.icap.ac.cr	1 %
7	biblioteca.usac.edu.gt	1 %
8	www.scielo.cl	1 %
9	thebfi.com	1 %
10	documents.mx	1 %
11	repositorio.uladech.ed...	1 %
12	docplayer.es	1 %
13	cybertesis.unmsm.edu...	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**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)

..... **HURTADO PRIETO, JESÚS ALBERTO**

D.N.I. : **10753757**
 Domicilio : **Sector 2, Grupo 21, Manzana "P", Lote 23 - V. E. S**
 Teléfono : Fijo : Móvil : **989 999 960**
 E-mail : **jhurtadopr@gmail.com**

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : **MAESTRO**

Mención : **GESTIÓN PÚBLICA**

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... **HURTADO PRIETO, JESÚS ALBERTO**

Título de la tesis:

**Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la
Gerencia de Desarrollo Económico, de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2017**

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 : 

Fecha : **16 Noviembre 2018**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MURTADO Prieto, Jesús ALBERTO

INFORME TÍTULADO:

RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO, DE LA
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA 2017
 PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 23 NOVIEMBRE 2017

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

PA. HUGO L. AGUIAR ALVARO