



**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal
administrativo de la Municipalidad Distrital de Mi Perú
– Callao, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Manuel Durand Mallma

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): DURAND MALLMA, MANUEL

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

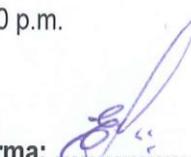
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MI PERÚ – CALLAO, 2018

Fecha: 29 de enero de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Alberto Martínez López

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Lip Licham, Cruz Antonio

Firma: 

VOCAL: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- DPA.

- Cambiar tipo de estudio, debe ser aplicado.

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres, por su inconmensurable amor

A mi familia, por su fortaleza y paciencia

A mis hermanos, por su inagotable aliento

A mis maestros, por la sinergia de su conocimiento.

Agradecimiento

A Dios, por bendecir cada proyecto emprendido y guiar mis pasos.

A mi alma Mater, la Universidad Cesar Vallejo, por permitirme la oportunidad de alcanzar el éxito.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Manuel Durand Mallma, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú-Callao, 2018”, en 113 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, 15 de noviembre del 2018



Manuel Durand Mallma
DNI N° 09015500

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú-Callao, 2018” en cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el título de Maestro en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

Esta tesis tiene como objetivo: Determinar la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú-Callao, 2018, ya que es importante conocer la situación en la que se encuentran cada una de las variables, y la asociación que exista entre ellas.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación, antecedentes y teorías relacionadas al tema. En el capítulo II se considera los marcos metodológicos o variables. En el capítulo III se considera los resultados. En el capítulo IV se considera las discusiones. En el capítulo V se considera las conclusiones. En el capítulo VI se realiza las recomendaciones y en el capítulo VII se considera las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

El autor

Índice

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	xiv
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	40
II. MÉTODO	43
2.1. Diseño de investigación	44
2.2. Variables, operacionalización	45
2.3. Población y muestra	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5. Métodos de análisis de datos	52
2.6. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	81
VI. RECOMENDACIONES	84

VII. REFERENCIAS	87
ANEXOS	91
Anexo 1. Matriz de consistencia	92
Anexo 2. Instrumentos	98
Anexo 3. Validez de instrumentos	103
Anexo 4. Base de Datos	115

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	47
Tabla 3	Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional	51
Tabla 4	Confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral	51
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional	54
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral	55
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes del diseño del trabajo del personal administrativo	56
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de la realización del personal administrativo	56
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de las oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo	57
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo	58
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes del reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo	59
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de la valoración social del trabajo del personal administrativo	60
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de las recompensas extrínsecas del personal administrativo	61
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de las oportunidades de promoción del personal administrativo	62

Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima Organizacional y la satisfacción laboral	64
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y el diseño de trabajo del personal	65
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y la realización del personal administrativo	66
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y las oportunidades de desarrollo futuro	67
Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo	68
Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y el reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo	69
Tabla 21	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y la valoración social del trabajo del personal administrativo	71
Tabla 22	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y recompensas extrínsecas del del personal administrativo	72
Tabla 23	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y las oportunidades de promoción del personal administrativo.	73

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable clima organizacional	54
Figura 2	Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable satisfacción laboral	55
Figura 3	Distribución de frecuencia y porcentajes del diseño del trabajo del personal administrativo	56
Figura 4	Distribución de frecuencia y porcentajes de las realizaciones personales administrativas	57
Figura 5	Distribución de frecuencia y porcentajes de las oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo	58
Figura 6	Distribución de frecuencia y porcentajes de las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo	59
Figura 7	Distribución de frecuencia y porcentajes del reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo	60
Figura 8	Distribución de frecuencia y porcentajes de la valoración social del trabajo del personal administrativo	61
Figura 9	Distribución de frecuencia y porcentajes de las recompensas extrínsecas del personal administrativo	62
Figura 10	Distribución de frecuencia y porcentajes de las oportunidades de promoción del personal administrativo	63

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad de Mi Perú, 2018.

La metodología fue hipotética - deductiva, de tipo básica, diseño no experimental-transeccional y corte descriptivo correlacional; siendo las variables analizadas clima organizacional y la satisfacción laboral. La población del estudio estuvo constituida por 100 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Mi Perú 2018; se tomó como una muestra la totalidad de los mismos. La técnica utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron 02 cuestionarios: uno para medir la variable clima organizacional y otro para medir la variable satisfacción laboral, ambos constaron de 47 y 37 ítems respectivamente y fueron aplicados a los trabajadores.

Los resultados evidencian que existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú, 2018 ($p = 0.000$ y $\alpha = 0.01$; $p < \alpha$), siendo esta relación positiva y alta ($r = 0.911$). Así mismo, con un nivel de confianza de 99%, en el análisis correlacional de la variable clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral los resultados obtenidos fueron: existe relación significativa entre la variable clima organizacional con las ocho dimensiones.

Palabra clave: Clima organizacional, satisfacción laboral.

Abstract

The objective of this research is to determine if there is a relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the administrative staff of the Municipality of Mi Perú, 2018.

The methodology was hypothetical - deductive, of a basic type, non - experimental design - transectional, and correlational descriptive scope; The variables analyzed were organizational climate and job satisfaction. The study population was constituted by 100 administrative workers of the Municipality of Mi Perú 2018; from which a sample was taken all of them. The technique used to collect the data was the survey and the instruments used were 02 questionnaires: one to measure each variable organizational climate and another to measure the variable of job satisfaction, both of which consisted of 47 and 37 items respectively and were applied to workers .

The results show that there is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction of the administrative staff of the Municipality of Mi Perú, 2018 ($p = 0.000$ and $\alpha = 0.01$; $p < \alpha$), this relationship being positive and high ($r = 0.911$). Likewise, with a confidence level of 99%, in the correlational analysis of the organizational climate variable with the dimensions of job satisfaction, the results obtained were: there is a significant relationship between the organizational climate variable and the eight dimensions.

Keyword: Organizational climate, job satisfaction.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El clima organizacional es un elemento básico para obtener buenos resultados, tales como debiera tenerse en todas las instituciones públicas o privadas, a nivel global sobre todo a nivel nacional, haciendo hincapié en las municipalidades del Perú, importantes factores que se convierten en herramientas eficientes de gerencia estratégica en la gestión pública.

Los problemas organizacionales internos se ven magnificados cuando existe la presencia de autoridades con distintos rasgos conductuales y con determinadas capacidades al expresar dificultades al insertarse al cambio de acuerdo con la exigencia de las estructuras de la nueva gestión pública.

Para ellos el clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas se entienden como variables que marcan un interés predominante dentro del campo administrativo vinculado a los actores que ejercen el proceso de gestión pública. El clima organizacional se direcciona en función a la organización y a los individuos que lo constituyen y la satisfacción laboral en los trabajadores está dado en relación con la conformidad referida de los actores frente al entorno trabajo.

Desde esta perspectiva, Lezama y Molina (2013), argumentan que una organización podrá lograr obtener calidad y excelencia cuando cuenten con directivos que desempeñen un liderazgo con capacidades y habilidades de unificar, conciliar, coordinar y hacer coherente debidamente las actuaciones de los recursos humanos al servicio de un proyecto institucional innovador, dinámico, flexible, transparente y coherente.

En ese sentido se debe entender las organizaciones en general, públicas y/o privadas en particular las entidades públicas de gobierno nacional, regional, provincial y/o local tienen una tarea preponderante, de fortalecer con urgencia sus equipos directivos en primera y segunda línea para reducir la improvisación y convertirse en los líderes de cada unidad orgánica; generando confianza, identidad y mística por la gestión. Este es el nuevo enfoque de gestión que se debe implementar con sus procesos propiciando una planificación estratégica objetiva en el que el cumplimiento efectivo de la gestión debe darse a través de los presupuestos por resultados en el cumplimiento de las metas propuestas, motivo

por el que se debe fortalecer espacios de bienestar laboral donde el desempeño de sus funciones debe generar como consecuencia la satisfacción de los clientes internos de la organización.

En el ámbito global, se observa que son tiempos de cambios, los valores se desarrollan velozmente y los recursos se tornan insuficientes, por ello es importante conocer aquello que incide en el desempeño laboral de los trabajadores, son muchos investigadores desde el siglo XIX, que han evidenciado que la conducta humana y factores de tipo físico-social, así es como el clima organizacional establece el modo en que el trabajador llega a percibir su trabajo, su desempeño y su satisfacción (Robbins, 2004). Por otro lado, Chiang, Gómez y Salazar (2014) evidencian que los niveles de satisfacción laboral manifestados a través de actitudes, competencias y conocimientos inciden de manera directa en los resultados, el prestigio y por supuesto el éxito. En ese sentido, es posible señalar que el clima reúne diferentes dimensiones en su configuración global y la satisfacción laboral es el bienestar y las condiciones que labore en un ambiente seguro y saludable.

Añez y López (2007) el reclutamiento y selección de personal, no es una acción planificada y dirigida a detectar las necesidades de recursos humano. Las estrategias están delineadas por los partidos políticos, los criterios que priman son populistas y clientelistas.

Bennardis y Ghetti (2008) los profesionales que acceden a funciones en el ámbito local tienen el conocimiento de su ciencia, pero carecen de los conocimientos de gestión organizacional

En el contexto nacional, la modernización del Estado es una necesidad urgente en la cual todos los sectores sociales y políticos están de acuerdo, esto significa e implica la modernización de la gestión de cada una de las instituciones públicas, instaurando avances en aspectos como la modernización y profesionalización en la administración pública (PCM, 2013). De acuerdo con estos objetivos se puede señalar que resulta relevante concentrar los estudios en el recurso humano, quien finalmente es el que desarrolla y activa los servicios públicos a los ciudadanos. Después de todo, la percepción del desempeño

institucional depende de la forma en que el servidor público resuelve situaciones que demandan los ciudadanos, siendo su nivel de satisfacción laboral un factor importante en el desarrollo positivo para que el cliente externo se sienta bien servido.

En el ámbito específico de las municipalidades distritales, Según Romaní, L. (2018), el fenómeno se manifiesta con la exigencia del público, que es intensa y los problemas a resolver complejos, con ciudadanos cada vez más demandantes y predispuestos a generar juicios negativos con respecto a la función pública y el desempeño de los trabajadores. Por ello, una forma de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo es propiciando la satisfacción respecto a la labor que realiza. Sin embargo, es usual mencionar que lo único que podría causar ese estado es mediante incentivos, generalmente económicos, lo cual resulta poco viable porque aun así se percibe limitado el presupuesto.

El ahora distrito de Mi Perú, con el inicio de la gestión de su distritalización a partir del 26 de noviembre de 2004 y luego de 10 años de lucha, siendo alcalde del Centro Poblado el señor Reynaldo Encalada Tovar y con el apoyo del Comité Pro-Distrito de Mi Perú logra la creación formalmente el distrito de Mi Perú, mediante la Ley N° 30197, publicada en el diario oficial El Peruano el 17 de mayo del 2014.

Luego de la creación del Distrito, llevó a cabo un proceso de implementación que culminó con la elección de las primeras autoridades municipales distritales de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 26864, Ley de Elecciones Municipales. Mientras tanto, el pueblo de Mi Perú se preparaba para asumir este gran reto de manera organizada y planificada para el cual se elaboró el Plan de Desarrollo Estratégico Concertado.

A través de los tiempos de su formación, la Municipalidad de Mi Perú ha ido mutando en su constitución y la estructura laboral, con ello las nuevas formas y estilos de climas organizacionales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores, estos han ido variando tanto en su formación de un estilo organizacional y la implementación de una idiosincrasia; asimismo estos han formado un perfil del trabajador y han variado los niveles del desempeño laboral.

Se puede apreciar que la cultura organizacional con una alta rutina de quehaceres y tareas cotidianas exageradamente pegadas a los procesos ha impactado negativamente sobre la mejora de la performance de la administración pública en la Municipalidad distrital de Mi Perú. En ese sentido, estudios realizados sobre cultura organizacional en la Municipalidad de Concepción, en Chile; encontraron que la dimensión más débil para todos los casos es la identificación con la organización.

Este análisis también coincide con lo realizado por el congreso de la República en el año 2008, que explícitamente remarca que falta bastante quehacer, respecto a la formación de competencias; así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades en el gestor público.

En las Municipalidades del territorio peruano el problema de estrés interfiere directamente al desarrollo laboral del personal debido a que tienen mucha presión en su puesto de trabajo, pero a la vez afectan al clima organizacional y desmotiva al personal en las actividades a realizar y en los objetivos a alcanzar.

Frente a ello es necesario identificar los principales problemas que afectan el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados, en este caso en la Municipalidad distrital de Mi Perú, con la finalidad de promover actividades que permitan en primera instancia el fortalecimiento de la identidad institucional y mejoramiento en el desarrollo de capacidades del gestor público; a través de talleres inductivos que la organización proponga, posteriormente al recojo de la información de la investigación.

Cabe resaltar que la Municipalidad distrital de Mi Perú de la Provincia del Callao, busca como centrar sus actividades grupales para disminuir radicalmente los problemas que han mellado el clima laboral. Creando muchas irregularidades en las relaciones interpersonales y afectando notablemente la satisfacción laboral entre los trabajadores de la organización Municipal.

Ante esta realidad, la gestión edil debe hallar innovadores instrumentos que permitan elevar el rendimiento de los trabajadores con el menor costo. En este sentido al comprobarse que las variables clima organizacional y satisfacción laboral se encuentren relacionadas, podría generarse acciones de mejora continua del

clima organizacional, a fin de que el cambio en el entorno termine generando niveles altos de satisfacción compromiso y rendimiento laboral.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Bruzual (2016), en la tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability And Risk Management*, elaborada para optar el grado de Maestra en la Universidad de Morelos, Morelos, México tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios. La investigación fue de cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. La muestra fue de 72 trabajadores y los instrumentos cuestionarios validados. Los resultados comprobaron que clima organizacional y satisfacción laboral tienen relación positiva alta ($r=0.790$, $p = .000$). En razón a ello concluye que cuanto mejor sea el grado de clima organizacional, mayor o mejor será el grado de satisfacción laboral.

Chiang y San Martín (2015), en su investigación titulada *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*, publicada en la revista Ciencia y Trabajo de Santiago, Chile, tuvo como objetivo medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios. Realizó un estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. La información se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se aplicó un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

Herrán y Pérez (2014) en su tesis denominada, *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. Universidad Central del Ecuador, para optar el grado de

Maestro por la Universidad Central del Ecuador en Quito, Ecuador, planteo objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. La investigación fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Para la recolección de información se utilizó una encuesta que fue aplicada a 40 colaboradores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. Llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral. Los colaboradores mencionan que la relación que existe entre los compañeros no es adecuada, ya que existe descoordinación y falta de comprensión entre algunos. La falta de comunicación ha generado disgustos entre algunas áreas, ocasionando que las labores no sean productivas. Por otro lado, el desempeño laboral se ha visto perjudicado por los factores mencionados, la falta de un buen clima laboral ocasiono de las funciones no sean desarrolladas de manera eficiente más aun por que perciben inadecuadas condiciones de trabajo.

Meléndez (2015), en su tesis titulada, *Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de economía y finanzas, 2014*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Tecnológica Equinoccial, en Quito, Ecuador, planteó como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores. La investigación fue cuantitativa y descriptivo correlacional. La muestra se constituyó con 87 servidores de una institución pública. Los instrumentos fueron cuestionarios elaborados para fines del estudio. Concluye indicando que el clima organizacional en su dimensión credibilidad incide en el desempeño laboral.

Añez y López (2007) en el estudio *Influencia de los partidos políticos en el reclutamiento y selección del recurso humano en la Alcaldía del Municipio Maracaibo*, durante el período 1995-1998 demuestran que el reclutamiento y selección de personal, no es una acción planificada y dirigida a detectar las necesidades de recursos humano. Las estrategias están delineadas por los partidos políticos, los criterios que priman son populistas y clientelistas. La Dirección de Personal está relegada a cumplir los requerimientos impuestos por los partidos y es concebida como una unidad operativa. Los funcionarios que ingresan bajo estas

estrategias asimilan y reproducen que las influencias partidistas resultan beneficiosas para satisfacer necesidades personales. Esta acción se ha convertido en una característica del comportamiento organizacional, actitud que no está en función de producir cambios ni transformaciones en la Administración Municipal. Siendo esta un patrón que viene perfilándose como una determinante en todos los niveles organizacionales de la gestión pública. Habría que preguntarse si esa realidad para una fecha lejana y para un lugar distante se verifica en la realidad de nuestras municipalidades y gobiernos regionales.

Nacionales

Valqui (2014), en su tesis denominada, *Clima Organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año, 2014*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Cesar Vallejo, en Lima, Perú, formuló el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en servidores que laboran en el instituto nacional penitenciario, el método utilizado en la investigación fue sustantiva descriptiva correlacional con un diseño no experimental transeccional descriptivo. Se contó con una población de 170 trabajadores administrativos de la sede central del INPE, de la que se extrajo una muestra de tipo aleatorio simple de 119 sujetos, los resultados son presentados a través de tablas de frecuencias y porcentajes; siendo “r” de Pearson el estadígrafo utilizado para la comprobación de hipótesis. Los resultados señalan que existe correlación estadísticamente significativa ($r=0,638$) entre clima organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Instituto Nacional de Penitenciaría a un nivel de confianza del 95% ($p<0.05$).

Becerra (2016), en su tesis titulada *Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego, Lima – 2015*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Cesar Vallejo, en Lima, Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y motivación laboral. El estudio fue descriptivo correlacional, considerando una muestra de 121 servidores públicos. Los instrumentos fueron cuestionarios para cada variable. Sus conclusiones indican que la dimensión aspecto físico del clima organizacional es lo que motiva a los trabajadores. Situación que no ocurre con la dimensión normatividad

organizacional, donde se observa que no existe una correlación positiva; es decir, el excesivo control, vigilancia y supervisión no tienen una influencia positiva en la motivación de los trabajadores

Pérez y Rivera (2015) en su tesis titulada *Clima organizacional satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en Iquitos, Perú, se propuso establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación fue descriptiva correlacional, considerando como muestra a 107 personas que trabajan en el Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Los instrumentos fueron el cuestionario de clima laboral de Palma y el cuestionario de satisfacción laboral de Price. Concluye demostrando que las variables clima organizacional y la satisfacción laboral están relacionadas.

Gómez, Incio y O'Donnell (2013) en su estudio, *Nivel de Satisfacción Laboral en banca comercial: un caso aplicado*. Cuyo objetivo fue determinar si los niveles de satisfacción laboral de los empleados del área comercial del banco líder tienen alguna relación con las variables demográficas, puesto laboral, edad y sexo del empleado. Para la medición de la satisfacción, se utilizó el instrumento ESL-VO, creado por Anaya y Suárez (2004). Se aplicó la encuesta a 312 trabajadores de la banca comercial, pertenecientes a 38 agencias de un banco líder del Perú. Como resultado de la investigación, se encontró que el puesto laboral tiene influencia en el grado de satisfacción laboral de los empleados. Los gerentes y funcionarios presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los trabajadores con empleo de menor jerarquía. Otra variable demográfica que influye en la satisfacción laboral es la edad del empleado: los trabajadores de más edad presentaron un mayor nivel de satisfacción que los adultos jóvenes. También se encontró que el sexo del empleado no influye en el grado de satisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

A fin de poder encontrar un sustento teórico como aval de las variables formuladas es necesario empezar con lo indicado por Likert, citado por Brunet, (1987) en su teoría de los sistemas, donde determina dos grandes tipos de clima organizacional,

o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas, con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional, como un sistema que agrupa procedimientos y distintos elementos conjuncionados.

Es así como, a manera de modelo se puede considerar los siguientes tipos de clima.

Tipos de clima organizacional

Likert (1967) mantuvo que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y las normas, como la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales, otro grupo de variables son las intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación, y finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima organizacional por parte de los miembros de una organización. (Rodríguez, 2009).

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert tipifica cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos cuenta con su clima particular. (Rodríguez, 2009)

Clima de tipo autoritario: Sistema I – autoritarismo explotador

(Rodríguez, 2009) definió que este tipo de sistema se identifica por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cima de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular.

Precisa que los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Además, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Los procesos de control se encuentran también concentrados y formalizados, el clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – autoritarismo paternalista

(Rodríguez, 2009) En esta categoría organizacional las decisiones siguen siendo adoptadas en los escalones superiores de la organización, también se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cima hacia la base y de dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser aceptable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo: Sistema III - Consultivo

(Rodríguez, 2009). Mencionó que es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un sistema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por los escalones medio e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores.

El clima de esta organización se basa en la confianza y hay niveles altos de compromiso, donde la dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman

generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo

(Rodríguez, 2009) estableció que este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra concentrado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización, la comunicación es vertical como horizontal generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores, con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos.

Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

Teoría del clima organizacional de Likert

Para profundizar sobre el clima organizacional, es importante considerar lo señalado por Brunet (1987) en el trabajo que menciona que el comportamiento de los subordinados es causado en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones laborales y organizacionales que éstos perciben y, por sus percepciones. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en

función de la percepción que tiene de ésta, ello será imprescindible para sus desempeños. Ello debe considerar, por ejemplo: Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional, entender la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana. Considerar los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción y finalmente saber qué percepción tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Teorías organizacionales y el clima organizacional

Teorías organizacionales

Para Chiavenato (2009) la administración nace del siguiente enfoque, la teoría de la administración en su contexto histórico detalla cada uno de los modos como los expertos han conceptualizado a las organizaciones, según sus paradigmas históricos, por lo cual consideramos para determinar una mejor relación entre administración y clima organizacional, de qué manera, a través del tiempo, han evolucionado cada uno de los distintos puntos de vista de las organizaciones. Por se considera importante hacer un análisis de las teorías clásica, neoclásica y moderna sobre las organizaciones.

Teoría Clásica

Esta teoría se centra en las relaciones estructurales dentro de las organizaciones. Esta teoría inicia a partir del establecimiento de los ingredientes básicos en cualquier organización y luego estudia cómo debe estructurarse mejor una organización para alcanzar sus objetivos.

Teoría Neoclásica

La Teoría Neoclásica tiene su origen en la década de los 50. El nombre neoclásico connota una modernización a la teoría clásica. Los seguidores de esta teoría apuntaron que, si bien la división de trabajo ocasiona una interdependencia funcional entre las actividades laborales, también las despersonaliza de modo que el sujeto encuentra muy poco significado en estas. Vale indicar que al final les ocasiona una insatisfacción laboral. Además de esta insatisfacción puede llevar a

un descenso en la eficacia causada por una productividad menor y un mayor absentismo.

Teoría moderna de la organización

Esta postura adopta un punto de vista complejo y dinámico de las organizaciones denominado aproximación a los sistemas, se inicia en las ciencias biológicas y se modificó para satisfacer las necesidades de la teoría organizacional. La aproximación a los sistemas considera que una organización existe en una relación interdependiente con su medio y sobre todo con los individuos, que tienen su propia personalidad, habilidad y actitudes a la organización, lo que influye en que es lo que espera conseguir por participar en el sistema.

Definiciones de clima organizacional

Para (Toro y Sanin, 2013). El clima organizacional deja una aproximación real y concreta a las percepciones que las personas tienen acerca de la organización donde laboran y sobre las diferentes situaciones de trabajo. Dichas percepciones son de suma importancia, no solo para la implementación de políticas sino también para el desarrollo estratégico de la organización.

En ese sentido Salanova, (2009). Precisa que es importante realizar monitoreos, acompañamientos y evaluación del sistema organizativo del trabajo, para mantener los estándares de satisfacción del cliente interno y con esto mantener un buen desempeño en la productividad, en función del cliente externo desde esa apreciación, el clima organizacional deja una aproximación real y concreta a las percepciones que las personas tienen acerca de la organización donde laboran y sobre las diferentes situaciones de trabajo.

Un favorable clima organizacional está caracterizado por percepciones conjuntas por parte de los trabajadores acerca de la disposición a ayudar, buen trato entre todos, reglas claras acerca de las tareas, disposición de herramientas suficientes y pertinentes, suficiente estabilidad laboral, procesos coherentes, etc. En ese oriente Toro y Sanín, (2013). Recalcan que las organizaciones con climas favorables tendrán una mejor capacidad de respuesta ante las vicisitudes de la

realidad (enfrentan con mayor éxito la incertidumbre, favoreciendo la creación y el cambio

En ese sentido Chiavenato (2009) define el clima organizacional “es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, influyen poderosamente en su comportamiento”. (p.145)

Bustos y Miranda (2001) Señalan que el clima organizacional tiene importantes y diversas características. Es un fenómeno social que se manifiesta a través de un cambio temporal en las actitudes de las personas las cuales se deben a varias razones: días finales del cierre anual, procesos de reducción de personal, incremento general de los salarios, entre otras.

Montufar (2013) formula que:

El clima organizacional son las características del medio ambiente de trabajo, estas características son observadas directa e indirectamente por los empleados que se desempeñan en ese medio ambiente, tiene consecuencia en el comportamiento laboral. Los altos niveles de la organización pueden modificar las diversas características del clima organizacional con el fin de influir de manera positiva en el desempeño tanto general como individual. (p.47)

Reddin (2004) Señaló que:

El clima organizacional está constituido por aquellos factores que interviene en la conducta de una organización y que son comunes a puestos no necesariamente relacionados entre sí. En síntesis, este describe como las organizaciones difieren una de otra en su desempeño típico. (p. 85)

Robbins. y Judge (2013) definió al clima organizacional

Como la personalidad de la organización y se puede asimilar con la cultura ya que permite consolidar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. El clima organizacional es definido como el conjunto de percepciones compartidas que los trabajadores desarrollan en relación con las características de su entidad tales

como las políticas, prácticas y procedimientos, formales, que las diferencian de otras entidades pero que influyen a su comportamiento. (p.321)

Características del clima organizacional

Según Rodríguez (2009) Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

El clima de una organización solamente tiene una cierta duración, a pesar de experimentar cambios por situaciones circunstanciales, esto significa que se puede contar con una cierta permanencia en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir alteraciones de importancias nacidas de decisiones que afecten en forma relevante el acontecer organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede agravar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

El clima organizacional va a tener un fuerte impacto sobre la conducta de cada uno de los miembros de una empresa. Es un hecho que un adecuado clima va a traer como resultado una mejor disposición de las personas a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus labores. Un clima malo, por otra parte, hará enormemente difícil el manejo de la organización y la coordinación de las labores.

Además, es importante indicar que el clima organizacional tiene un efecto directo en los niveles de responsabilidad e identificación de los trabajadores de la organización con esta. Una organización con un buen clima tiene, por ende, una alta posibilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus trabajadores, por otra parte, si una organización cuyo clima es deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.

El clima de una organización puede ser afectado por diferentes factores o variables estructurales e intervinientes, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos. Estas variables a su vez pueden ser afectadas por el clima.

Podemos mencionar que el ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Algo semejante podríamos asegurar que ocurriría con la insatisfacción laboral.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Dimensión 1: Comunicación

Esta dimensión lo define Chiavenato (2009) como el proceso a través del cual una persona o personas y transmiten a otra u otras, y por cualquier procedimiento, mensajes de contenido diverso, utilizando intencionadamente signos dotados de sentido para ambas partes, y por el que se establece una relación que produce unos efectos. (p.12)

Dimensión 2: Liderazgo

Para Chiavenato (2009) “Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario” (p. 196).

Así mismo el mismo Chiavenato (2009) recalca “Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p. 492).

Dimensión 3: Motivación

De acuerdo con lo que indica Robbins (2013) La motivación es el proceso actitudinal manifestada en el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al impulso por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

Dimensión 4: Satisfacción Laboral

(Rodríguez, 2009) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas”. (p. 76)

Satisfacción laboral

Definición

En la actualidad no existe una definición unánime admitida sobre el término satisfacción laboral. Para unos autores la satisfacción laboral es un estado afectivo, que involucra sentimientos o emociones. Así, por ejemplo, se puntualiza la definición como estado afectivo agradable que resulta de las percepciones subjetivas acerca de las experiencias laborales del individuo. De esta forma, se afirma que los trabajadores se sienten satisfechos con su labor cuando, debido al mismo llega a experimentar sentimientos de bienestar, placer o felicidad acorde a lo señalado por Rodríguez, (2009).

Según Chiang, Salazar, Martín y Núñez (2011) la satisfacción laboral es, esencialmente, un término globalizador que describe las actitudes personales con respecto a las condiciones de su trabajo. Por ende, referirse a satisfacción laboral implica referirse a las actitudes y comportamientos.

En esa línea, Fernández (2002) describió la satisfacción laboral en términos de “actitudes generales que los trabajadores exhiben frente a su labor” (p. 45). Explicó que la satisfacción laboral requiere que el sujeto tenga poder de influencia sobre el trabajado que realiza y las interacciones que hacen ello posible.

Tal como fundamenta, Robbins (2013) “la satisfacción laboral son respuestas de índole afectivo frente a diversas situaciones en que el sujeto se desempeña laboralmente, no es un constructo unidimensional, ya que dicho sujeto puede sentirse satisfecho en un aspecto, pero insatisfecho en otro” (p. 345).

Según las investigaciones revisadas, la satisfacción laboral tiene relación con el desempeño, el clima organizacional, el tiempo de servicio, el puesto laboral y el género; pero no se ha encontrado un patrón uniforme con respecto a la edad cronológica. Es por ello por lo que para la presente investigación se decidió analizar la relación con el tiempo de servicio, el género y la condición laboral, que es una clasificación utilizada en los Municipios. Se debe mencionar que no se han encontrado investigaciones realizadas sobre el tema en municipalidades del Perú,

por lo que la presente investigación será de gran importancia para la gestión administrativa de estas organizaciones. Asimismo, de los instrumentos revisados el que se consideró apropiado para la medida de la Satisfacción Laboral en la presente investigación fue la Escala de satisfacción laboral SL-SPC por las siguientes razones (a) está basado en las teorías antes mencionadas, (b) tiene una versión disponible en español, (c) ha sido validado en empresas de Lima Metropolitana, y (d) es factible conseguir la autorización para su uso.

Perspectiva teórica

Aborda los enfoques y teóricos sobre la satisfacción laboral, considerando los más relevantes:

Teoría de Maslow

De acuerdo a lo precisado por Cialdini, (2001), quien cita el enunciado de Maslow (1954), se plantea la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: Fisiológicas, como hambre, sed, cobijo, sexo, sueño y otras necesidades; de Seguridad, en las que se incluyen la protección contra los daños físicos y emocionales; Sociales, como afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad; por ello indica que comprende factores de estimación internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro y, factores externos de estimación como el status, el reconocimiento y la atención; finalmente la Autorrealización, como el impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser, incluye el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización. De acuerdo con cuánto se satisface a cada una de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante, por lo que, para motivar a las personas es necesario entender en qué nivel de jerarquía se encuentran y concentrarse en las necesidades de ese nivel o las superiores.

Además, el mismo autor señala la importancia del entorno en las motivaciones humanas; para él la conducta constituye un producto del entorno. La motivación humana casi nunca se realiza en la conducta, sino en la relación con una situación y unas personas. Por ello, las personas estarían motivadas cuando sienten un clima favorable y una gestión que les permita autor realizarse.

De esta teoría sobre las motivaciones humanas podemos señalar que se desprende que existen diversas fuentes de motivación humana. Que las personas no buscan sólo el salario en el trabajo, sino también autorrealizarse. Por lo tanto, la eficiencia del trabajo y el crecimiento personal no son incompatibles, pues, el proceso de autorrealización conduce a cada individuo a los niveles más altos de eficiencia.

Factores determinantes para la Satisfacción Laboral

De acuerdo con las investigaciones, los diversos hallazgos, y conocimientos acumulados Robbins y Judge (2013) se arriba a considerar que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

El reto del trabajo - Satisfacción con el trabajo en sí

Los trabajadores tienden a preferir empleos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que brinden una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso por lo que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Sistemas de recompensas justas:

Robbins y Judge (2013) indicaron que hay dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las externas y las internas. Las recompensas externas son otorgadas por la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las internas son experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Satisfacción con el salario:

Robbins y Judge (2013) mencionaron que los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

Es así como la administración del área de personal a través de esta actividad vital garantiza que los empleados estén satisfechos, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos:

Robbins y Judge (2013) establecieron que las promociones o ascensos dan la oportunidad para un crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este sentido también es importante también es muy importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización.

Por ello es importante tener una mirada de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción. Los resultados de la falta de satisfacción pueden llegar a afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

Condiciones favorables de trabajo:

Robbins y Judge (2013) indicaron que a los trabajadores les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite en desempeñar un buen trabajo.

Por tanto, un ambiente físico agradable y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión:

Robbins y Judge (2013) manifestaron que el trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los trabajadores con líderes más tolerantes y

considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar, sin embargo, que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder.

Entonces la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo, cuando los papeles son confusos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare las exigencias de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable optan por un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño.

Dimensiones de la variable satisfacción

Dimensión 1: Diseño de trabajo

Esta dimensión describe la satisfacción relacionada a las percepciones que tiene el trabajador acerca del lugar de trabajo, alumbrado, flujo de aire, regulación de la temperatura y limpieza. Esta dimensión evalúa principalmente con aquellos aspectos de limpieza y salud; el entorno físico de trabajo principalmente

Según a Palma (2005) las condiciones favorables de trabajo se vinculan al ambiente físico en el cual se desarrollan las tareas. A los trabajadores les concierne su entorno laboral pues les importa que esta brinde bienestar personal y les suministre condiciones para el trabajo idóneo. Un entorno físico agradable y un óptimo diseño del espacio laboral no solo promueven un mayor desempeño sino también favorecen la satisfacción del trabajador.

Dimensión 2: Realización personal

Esta dimensión se puede entender como la la sensación de las personas de ser autónomas, independientes y sobre todo capaces. Una persona, se puede decir que, se siente realizada cuando encuentra un sentido real y profundo al quehacer diario, valora el cada acto de aprendizaje que va adquiriendo a lo largo de su vida.

Una forma de encontrar y dar certeza de ello es cuando se encuentra el equilibrio entre vida personal y profesional.

Dimensión 3: Oportunidades de desarrollo futuro

Para entender esta dimensión debemos de planificar el desarrollo profesional tener claros cuáles son tus objetivos, a dónde quieres llegar y cuál es la primera decisión que debes tomar.

Hay que considerar que es importante para la buena gestión de nuestras oportunidades profesionales el autoconocimiento. Que es lograr encontrar, a través del conocimiento de ti mismo, el tipo de trabajo que vas a desempeñar con más motivación y que te va a revertir mayor éxito y satisfacción personal.

Dimensión 4: Relaciones sociales y tiempo libre

Esta dimensión se entiende en un contexto socio histórico al indicar que, desde el comienzo de la vida, los seres humanos siempre han buscado establecer relaciones con sus semejantes para satisfacer diversos objetivos.

En todo momento, las personas necesitan sentirse conectado con los otros hombres, a pesar de los problemas que ese encuentro pueda generar. La idea de salud que hoy mantenemos OMS (2012), consiste en el bienestar físico, psíquico y social.

Dimensión 5: Reconocimiento del propio desempeño laboral

Esta dimensión incluye las aprobaciones, elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo.

Según Palma (2005) Viene a ser la tendencia evaluativa del trabajo en funciona al reconocimiento propio de las personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos resultados indirectos.

Dimensión 6: Valoración social del trabajo

Esta dimensión implica que valorar socialmente el trabajo responde a entender diversas características y factores situacionales y personales, tales como el sexo, la edad, el nivel educativo, y algunos aspectos laborales, o en función de variables

más sociológicas y culturales como la sociedad de origen, el lugar de procedencia (rural o urbano) o la clase social. En función de la importancia, relevancia y rol que se cumple al asumir un trabajo y lo que esto implica para nuestro rasgo social y su incidencia en éste ámbito.

Dimensión 7: Recompensas extrínsecas

La dimensión de las recompensas extrínsecas se puede entender como las recompensas las externas al puesto, e incluyen ascensos, equipo y mejores instalaciones para el trabajo, oportunidad para el contrato social con los colaboradores, recompensas financieras como remuneración, salario y beneficios adicionales (prestaciones) y recibir el reconocimiento de un superior.

Las recompensas extrínsecas son, por ejemplo, sueldo y salario, un incentivo o meta capaz de reducir deficiencias en las necesidades y Los planes de gratificaciones suelen ser más eficaces.

Dimensión 8: Oportunidades de promoción

Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción. Se puede considerar para tener claras las oportunidades hacer un análisis de mercado de la comunicación, establecer los objetivos de la comunicación, crear el presupuesto de comunicación y establecer correspondencia entre tácticas y estrategia

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad de Mi Perú, 2018?

Problemas Específicos

Problemas Específico 1

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel diseño del trabajo del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?

Problemas Específico 2

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel realización personal del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?

Problemas Específico 3

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?

Problemas Específico 4

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?

Problemas Específico 5

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?

Problemas Específico 6

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo en el personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?

Problemas Específico 7

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel de recompensas extrínsecas en el personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?

Problemas Específico 8

¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel de oportunidades de promoción en el personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica.

La presente tesis se realizó con la finalidad de conocer de manera analítica de cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. La presente investigación será un antecedente importante porque presenta una diversidad de teorías respecto a clima organizacional y satisfacción laboral, estas teorías abordadas desde diversos enfoques permite orientar los instrumentos de gestión de la organización y en especial énfasis para aquellos investigadores sobre clima organizacional en las instituciones públicas, también se beneficiarán los trabajadores de la Municipalidad distrital de Mi Perú, así como el área de recursos humanos de dicha entidad para realizar los cambios que permitan mejoras, con la finalidad de lograr sus objetivos como institución.

Justificación práctica

La presente investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de MI Perú, y que permita alcanzar una propuesta técnica de solución o sugerencia. Esta investigación será viable por sí misma, porque se cuenta con el apoyo de las autoridades de la Municipalidad distrital de Mi Perú con el fin de lograr una mayor satisfacción laboral, el resultado de la investigación ayudará a resolver los puntos críticos para una mejor toma de decisiones del área de recursos humanos de la institución e implementación de capacitaciones y talleres para un óptimo ambiente de trabajo.

Justificación metodológica

La presente investigación aporta diversos procesos metodológicos a través de las características que se propone en el diseño de investigación y la incorporación de instrumentos que recogerán datos para un análisis riguroso. Se identificó la problemática en la Municipalidad distrital de MI Perú, respecto al clima organizacional tomándose la recolección de datos aplicando los cuestionarios para

la variable satisfacción laboral ambos sometidos al proceso de validez y confiabilidad.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel diseño del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel realización personal del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Hipótesis específica 7

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel recompensas extrínsecas del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Hipótesis específica 8

Existe relación significativa entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de promoción del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Objetivos específicos**Objetivos específicos 1**

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel diseño del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel realización personal del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Objetivos específicos 4

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Objetivos específicos 5

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Objetivos específicos 6

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Objetivos específicos 7

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel recompensas extrínsecas del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Objetivos específicos 8

Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de promoción del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

II. Método

2.1. Diseño

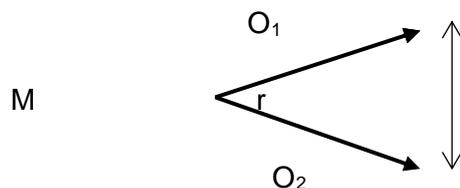
Hernández, Fernández y Baptista (2010), "Afirmar que los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único".

Según Hernández, et al. (2010), señala que el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado (p.152)

La investigación es no experimental porque no existe manipulación intencionada de las variables, sino que determina el grado de relación existente entre las variables, tales como: Clima organizacional y desempeño laboral, dicha correlación puede ser positiva o negativa; también podemos establecer que es transversal, porque recoge información en un solo momento y en un sólo tiempo, mediante el empleo de instrumentos.

La presente investigación, es un estudio no experimental nivel descriptivo correlacional porque midió el grado de relación directa o asociación entre las variables descritas.

Gráficamente se denota:



M es la muestra de la investigación, constituido por los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad distrital de Mi Perú.

O₁ y **O₂** representan las observaciones realizadas a las dos variables: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Mi Perú.

r representa la relación que existe entre las variables.

Tipos de estudio

El estudio de investigación es pura, básico o sustantivo, así mismo se denomina pura debido a que en efecto no se afecta por un objetivo crematístico, su motivo es la simple curiosidad, e inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez, 2014, p. 90)

Así mismo se precisa que los estudios correlacionales pretenden medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Reddin (2004) Señaló que el clima organizacional está constituido por aquellos factores que interviene en la conducta de una organización y que son comunes a puestos no necesariamente relacionados entre sí. En síntesis, este describe como las organizaciones difieren una de otra en su desempeño típico.

Variable 2: Satisfacción en el trabajo

Loitegui, (1990) aborda la misma temática para definir el concepto de satisfacción en el trabajo, señalando cómo especialistas que han estudiado el tema utilizan, indistintamente, términos como “motivo”, “actitud del empleado”, “moral laboral”, “satisfacción en el trabajo”, etc. Tal confusión y ambigüedad, a la hora de utilizar los distintos términos, puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada uno se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten. (p. 39).

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Comunicación	Estilo de participación		
	Capacidad de Escucha		
	Información oportuna		
	Información delicada		
	Comunicación entre niveles de la organización		
	Valores organizacionales	1,23,4,5,6,7,8,9,10,	
	Confianza en el equipo	11,12	
	Relación de amistad		
	Opinión de los empleados		
	Propuesta de mejora		
	Información de calidad y cantidad		
	Relaciones Humanas		
	Estilo de resolución de conflictos		
	Comunicación interpersonal		
	Trabajo organizado		
Liderazgo	Uso transparente y racional de los recursos		
	Conocimientos y destrezas para dirigir		
	Logros alcanzados		
	Expresión de mis opiniones		
	Promoción de actitudes positivas	13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24	47 - 109 Desfavorable
	Relación laboral		110 - 172
	Recompensa		Medianamen te favorable
	Avance de metas		173 - 235
	Ambiente de confianza		Favorable
	Delegar funciones		
Motivación	Relaciones personales		
	Mejora de la calidad		
	Facilita formación específica		
	Presión laboral	25,26,27,28,29,30, 31,32,33,34,35,36	
	Herramientas bien adaptadas		
	Trato digno		
	Condiciones ambientales		
	Motivación remunerativa		

Satisfacción laboral	Mejora continua	
	Formación del desempeño	
	Reconocimientos	
	Solución de problemas	
	Buenas ideas	
	Ambiente alegre	
	Incentivar un buen trabajo	
	Atracción por el trabajo	37,38,39,40,41,42, 43,45,46,47
	Medio ambiente laboral cómodo	
	Ambiente de tranquilidad	
	Libertad de realización laboral	
Satisfacción de las necesidades		
Innovación para la mejora		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Diseño de trabajo	Diseño de puesto	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9 , 21 22 -34 35 -45
	Políticas de personal		
	Autonomía en el desarrollo		
	Medios y materiales		
	Participación activa		
	Variedad de actividades		
	Asesoramiento de expertos		
	Plan de trabajo		
Realización personal	Motivación	10,11,12,13	4 , 9 10 - 15 16 - 20
	Logro de metas personales		
	Trabajo adecuado para el desarrollo de habilidades y talentos		
	Trabajo adecuado		
Oportunidades de desarrollo futuro	Desarrollo de nuevas habilidades	14,15,16,17,	4 , 9 10 - 15 16 - 20
	Actualización permanente		
	Programas de perfeccionamiento		
	Experto en trabajo especializado		
Relaciones sociales y tiempo libre	Disposición de tiempo familiar	18,19,20,21,22	5 - 11 12 - 18 19 - 25
	Buenas relaciones		
	Tiempo disponible		
	Horario flexible		
	Buena relación		
	Aprecio laboral	23,24,25,26,	

Reconocimiento del propio desempeño laboral	Reconocimiento de la calidad		4 , 9
	Reconocimiento laboral		10 - 15
	Rendimiento laboral		16 - 20
Valoración social del trabajo	Prestigio	27,28,29,30	4 , 9
	Valoración de trabajo		10 - 15
	Valoración de los amigos		16 - 20
	Valoración de la familia		
Recompensas extrínsecas	Buen salario	31,32,33,34	4 , 9
	Reconocimiento económico		10 - 15
	Buen seguro		16 - 20
	Seguridad laboral		
Oportunidades de promoción	Asenso rápido	35,36,37	3 - 7
	Superiores competentes		8 - 12
	promoción laboral		13 - 15

2.3. Población y muestra

Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.425).

La población de estudio de la presente investigación son los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Mi Perú. Que lo conforman 100 personas.

Muestra

En la presente investigación tuvo muestra censal, según Rivas (2012), menciona que cuando la población es pequeña, se puede tomar a toda la población dentro de la muestra. Es decir, la población es igual a la muestra y en este caso no es necesario hacer uso de fórmulas estadísticas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el presente trabajo de investigación se utilizó como técnica la encuesta. Mediante el cual recogeremos la información de toda la población que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú.

Instrumento

Son dos cuestionarios que incluyen ítems correspondientes a cada una de las variables planteadas en nuestra investigación.

Para la variable clima organizacional el cuestionario presenta cuarenta y siete ítems las cuales buscan recoger la apreciación de cada encuestado en relación con las dimensiones extraídas de esta variable.

Para la variable satisfacción laboral se trabajó con el cuestionario que incluye treinta y siete ítems las cuales permitirán recoger la información de la variable en mención.

Ficha técnica de los instrumentos

Nombre: Inventario psicológico de clima organizacional (IPCO)

Autor: Mg. Aniceto Elías Aguilar Polo.

Administración: El inventario puede ser aplicado de forma individual, grupal y colectiva a sujetos que tienen actividad laboral.

Duración: La duración del instrumento es aprox. de 10 a 15 minutos.

Significancia: Nivel de clima organizacional.

Calificación: 1 – 5

Materiales: Lápiz, borrador y hoja impresa.

Significación:

El inventario de clima organizacional es un instrumento que mide el nivel de actitudes comunicativas existentes en las organizaciones, la capacidad y la habilidad de liderazgo dentro de la administración pública, el grado de motivación

que disponen los trabajadores y la satisfacción laboral como resultado de logros alcanzados.

Descripción:

Para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un instrumento a partir de un cuestionario adaptado por el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud y validado en una experiencia anterior, tiene 4 dimensiones para comunicación (12) liderazgo, (12) motivación (12) y para satisfacción laboral (11)

Ficha técnica de la variable satisfacción laboral

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral

Autor: Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suárez Riveiro

Administración: El cuestionario puede ser aplicado de forma individual, grupal colectiva a sujetos que tienen actividad laboral.

Duración: La duración del instrumento es aprox. de 10 a 15 minutos.

Significancia: Nivel de Satisfacción Laboral.

Calificación: 1 – 5

Materiales: Lápiz, borrador y hoja impresa.

Significación:

El cuestionario de Satisfacción Laboral es un instrumento que mide el nivel existente en el diseño del trabajo, la realización personal que labora en administración pública, las oportunidades de desarrollo a futuro, las relaciones sociales y tiempo libre que disponen los trabajadores, el reconocimiento del propio desempeño laboral como el logro de cumplimiento de metas, la valoración social del trabajo, las recompensas extrínsecas y las oportunidades de promoción como resultado de logros alcanzados

Descripción:

Para diagnosticar la Satisfacción Laboral se aplicó un instrumento a partir de un cuestionario adaptado por el Departamento de Educación de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Facultad de Educación. que tiene 8 dimensiones; diseño del trabajo, (9 ítems), realización personal, (4) unidades de desarrollo, (4) relaciones sociales, (5) reconocimiento del propio desempeño (4)

valoración social del trabajo, (4) Recompensas extrínsecas, (4) y oportunidades de promoción (3)

Validación y confiabilidad de los instrumentos

El proceso de validación de los instrumentos se realizó mediante la opinión de juicio de expertos (crítica de jueces), la cual, a través de tres profesionales expertos en el área, validan las preguntas del cuestionario respectivo.

En cuanto a la confiabilidad, se realizó la prueba de Alfa de Crombach para ambas variables:

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional

Dimensiones	Coefficiente de alfa Cronbach
Comunicación	0.89
Liderazgo	0.87
Motivación	0.90
Satisfacción laboral	0.91

Para el cuestionario Satisfacción Laboral se obtuvo un valor de 0,95 en el Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario Satisfacción Laboral

Dimensiones	Coefficiente de alfa cronbach
Diseño de trabajo	0.84
Realización personal	0.71
Oportunidades de desarrollo futuro	0.66
Relaciones sociales y tiempo libre	0.72
Reconocimiento del propio desempeño laboral	0.64
Valoración social del trabajo	0.68
Recompensas extrínsecas	0.70
Oportunidades de promoción	0.64

El instrumento fue validado por juicio de expertos obteniéndose un nivel de aplicabilidad sobre el cuestionario propuesto, habiéndose ajustado el cuestionario de acuerdo con las recomendaciones de los expertos.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, luego de tener los coeficientes de confiabilidad de ambas pruebas piloto, se hizo el vaciado de los datos en el software MS-Excel. Luego se utilizó el software SPSS versión 24 para la determinación de la fiabilidad y la prueba estadística.

Para mostrar los resultados obtenidos, se trabajó con porcentajes y gráficos de barras, elementos que ayudarán a ver descripciones y a determinar la probabilidad de relación entre las variables de estudio y según el resultado de significancia de la prueba de normalidad la cual determinó la prueba de correlación Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

La presente tesis de investigación cumplió con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, los cuales sugieren a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación.

Asimismo, se cumplió con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hará referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que ésta conlleva.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

A continuación, considerando las tablas de distribución de frecuencias y porcentajes, se presentan los resultados obtenidos en los niveles el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo que trabaja en la Municipalidad de Mi Perú, 2018. Así mismo, se presentan los resultados según sus dimensiones

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Clima organizacional

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	3	3,0	3,0	3,0
	Medianamente favorable	30	30,0	30,0	33,0
	Favorable	67	67,0	67,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

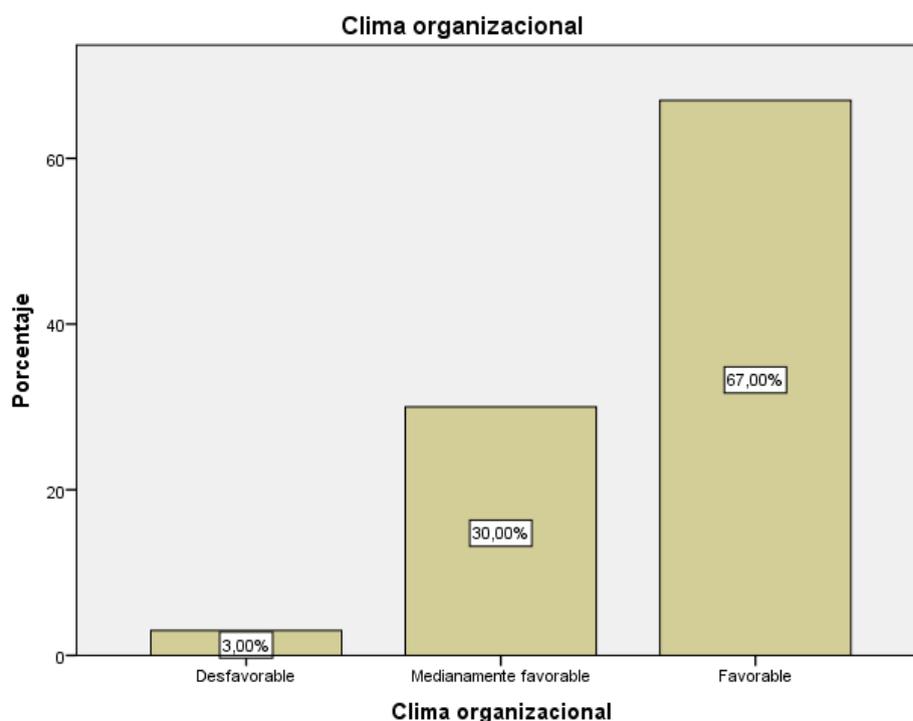


Figura 1.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Clima organizacional

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	12	12,0	12,0	12,0
	Poco satisfecho	18	18,0	18,0	30,0
	Satisfecho	70	70,0	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

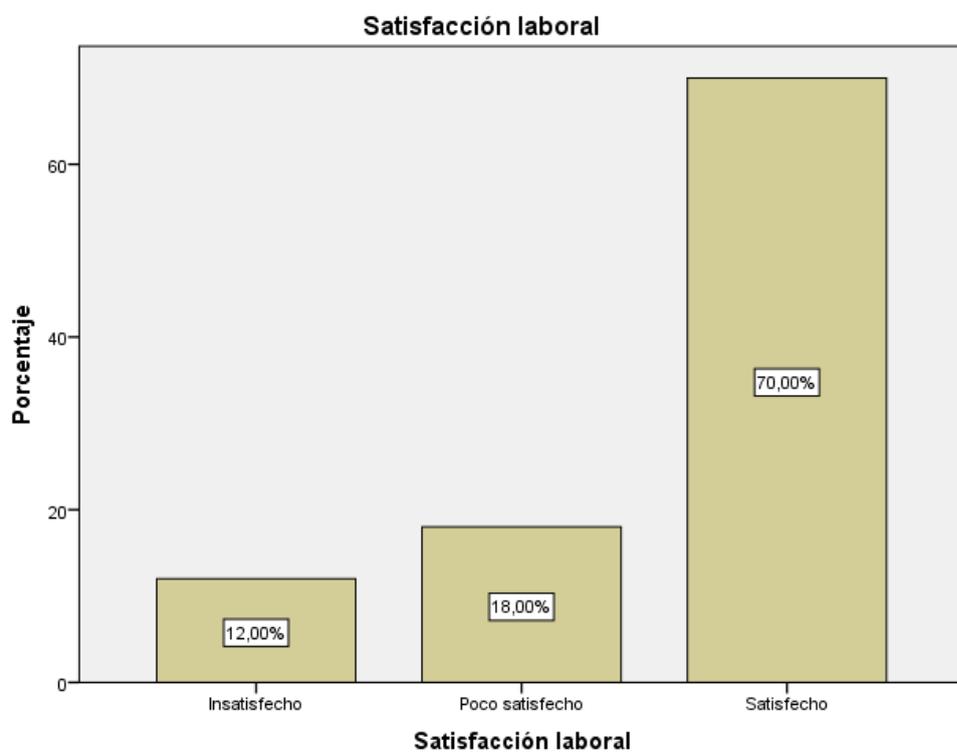


Figura 2.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable satisfacción laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes del diseño del trabajo del personal administrativo

		Diseño de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	13	13,0	13,0	13,0
	Poco satisfecho	18	18,0	18,0	31,0
	Satisfecho	69	69,0	69,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

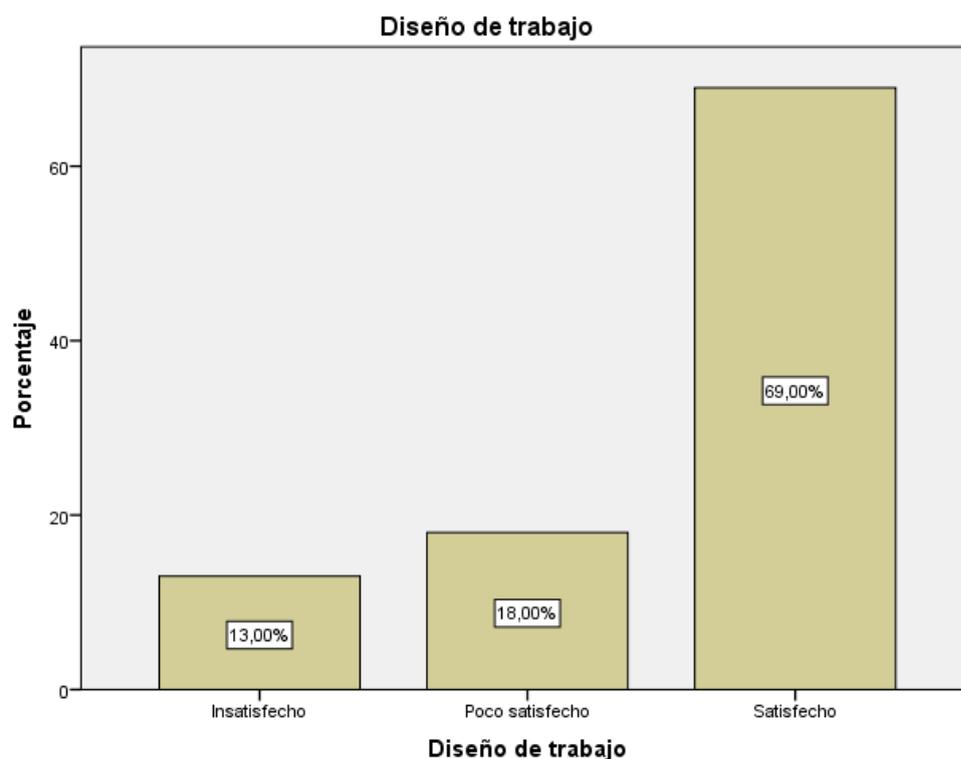


Figura 3.

Distribución de frecuencias y porcentajes del diseño del trabajo del personal administrativo

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de la realización personal del personal administrativo.

		Realización personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	19	19,0	19,0	19,0
	Poco satisfecho	13	13,0	13,0	32,0
	Satisfecho	68	68,0	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

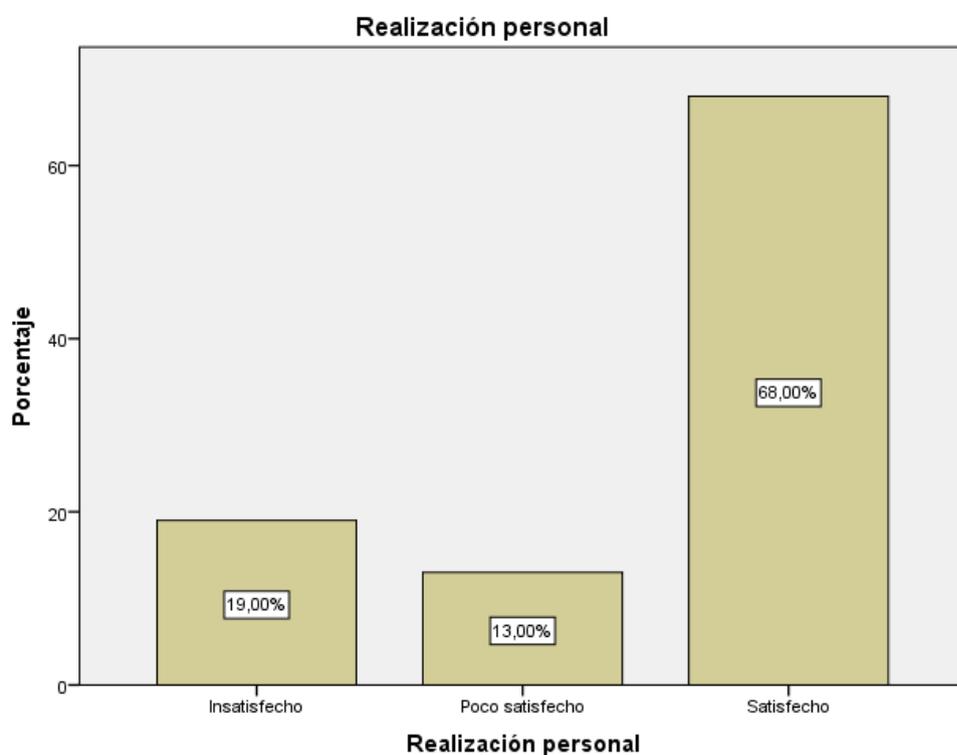


Figura 4.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la realización personal del personal administrativo

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de las oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo

Oportunidades de desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	12	12,0	12,0	12,0
	Poco satisfecho	22	22,0	22,0	34,0
	Satisfecho	66	66,0	66,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

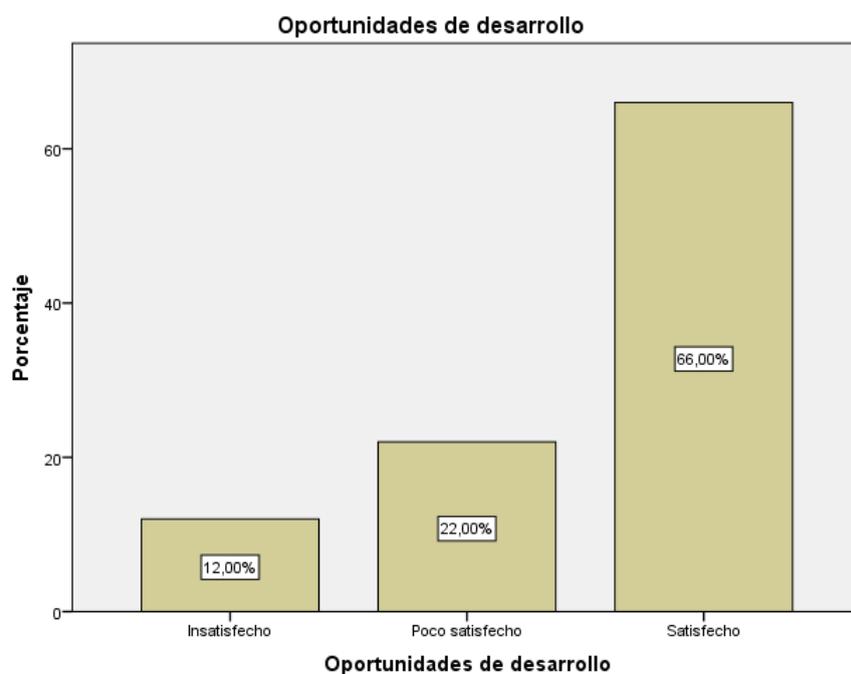


Figura 5.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo

Relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	15	15,0	15,0	15,0
	Poco satisfecho	14	14,0	14,0	29,0
	Satisfecho	71	71,0	71,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

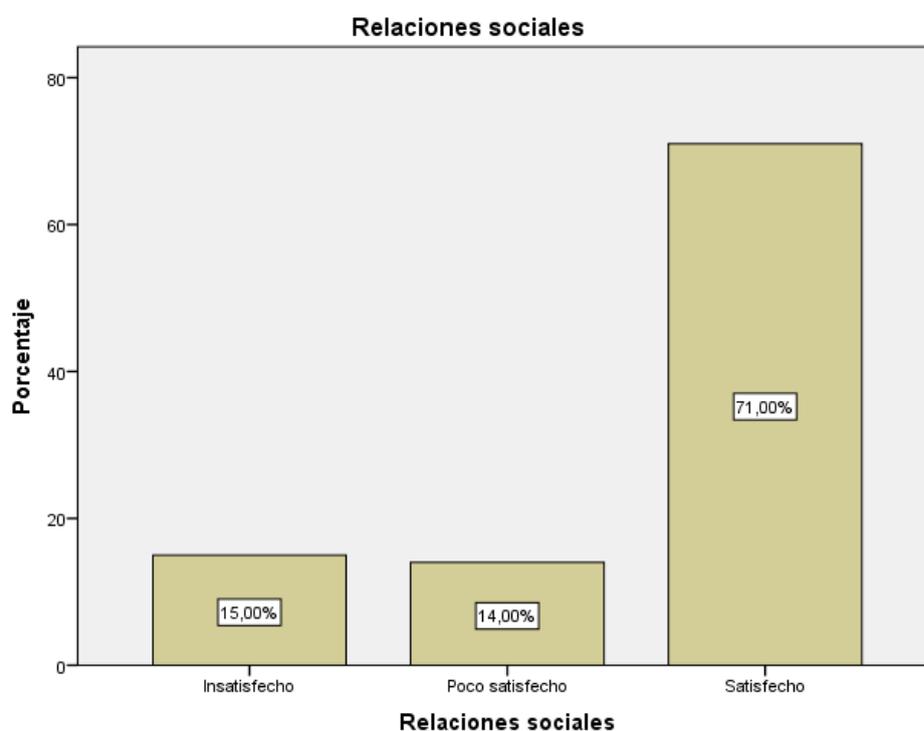


Figura 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes del reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa

		Reconocimiento del propio desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	12	12,0	12,0	12,0
	Poco satisfecho	23	23,0	23,0	35,0
	Satisfecho	65	65,0	65,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

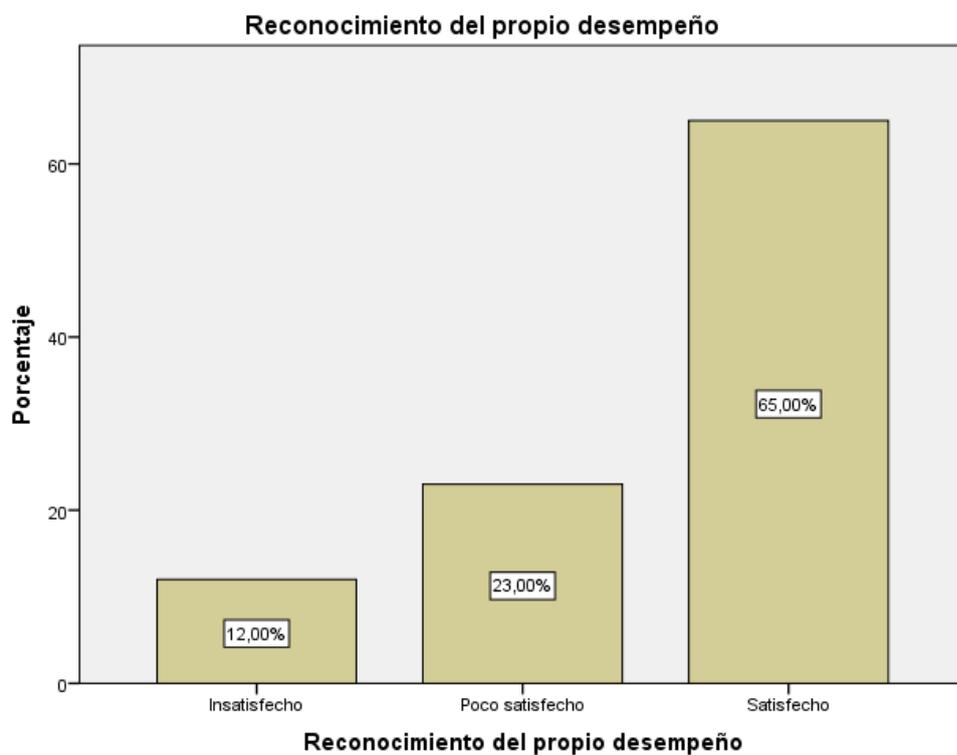


Figura 7

Distribución de frecuencias y porcentajes del reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de la valoración social del trabajo del personal administrativo

Valoración social del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	15	15,0	15,0	15,0
	Poco satisfecho	17	17,0	17,0	32,0
	Satisfecho	68	68,0	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

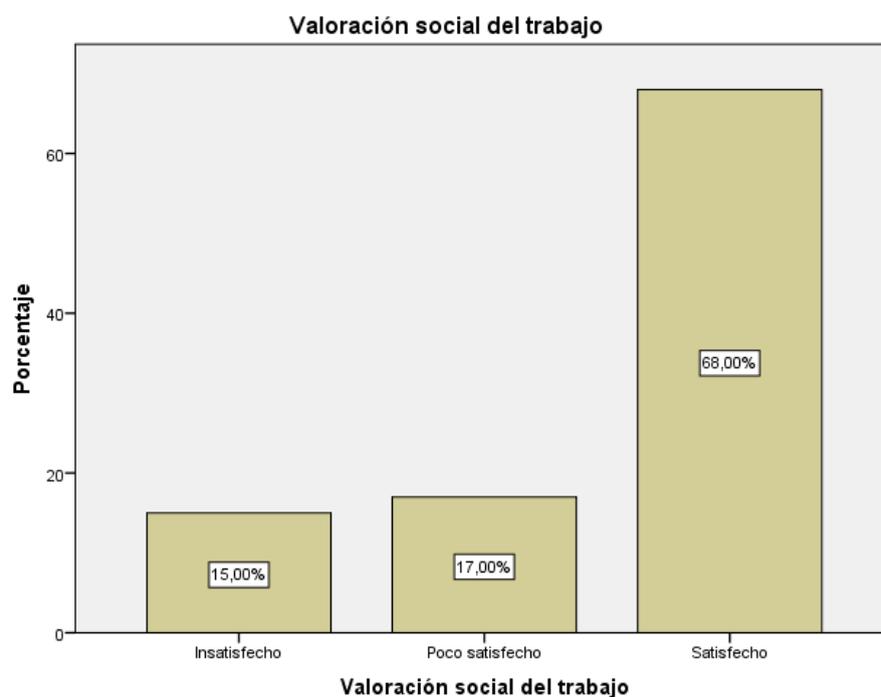


Figura 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la valoración social del trabajo del personal administrativo

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de las recompensas extrínsecas del personal administrativo

		Recompensas extrínsecas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	12	12,0	12,0	12,0
	Poco satisfecho	23	23,0	23,0	35,0
	Satisfecho	65	65,0	65,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

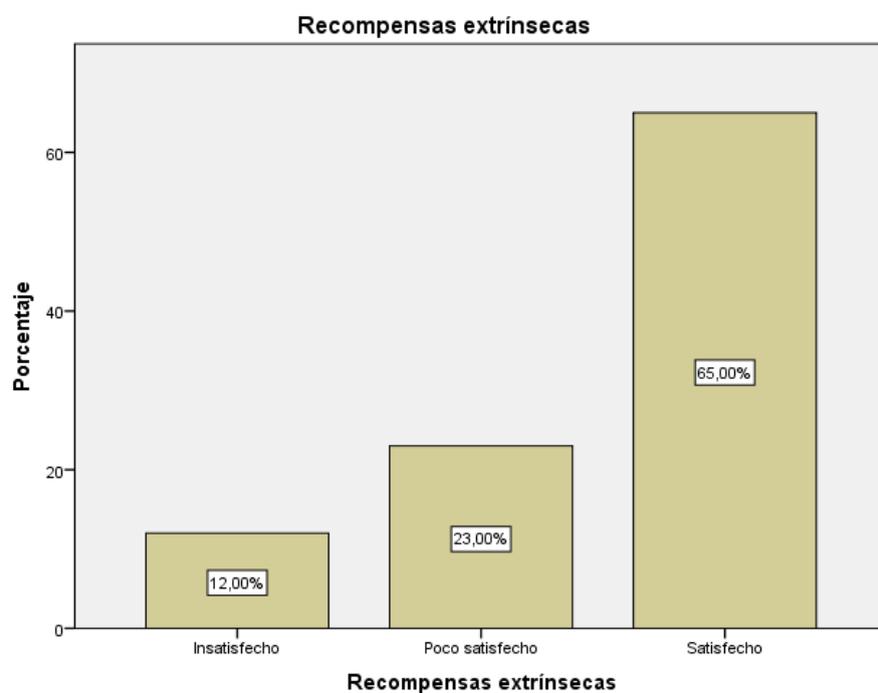


Figura 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las recompensas extrínsecas del personal administrativo

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de las oportunidades de promoción del personal administrativo

		Oportunidades de promoción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	16	16,0	16,0	16,0
	Poco satisfecho	26	26,0	26,0	42,0
	Satisfecho	58	58,0	58,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

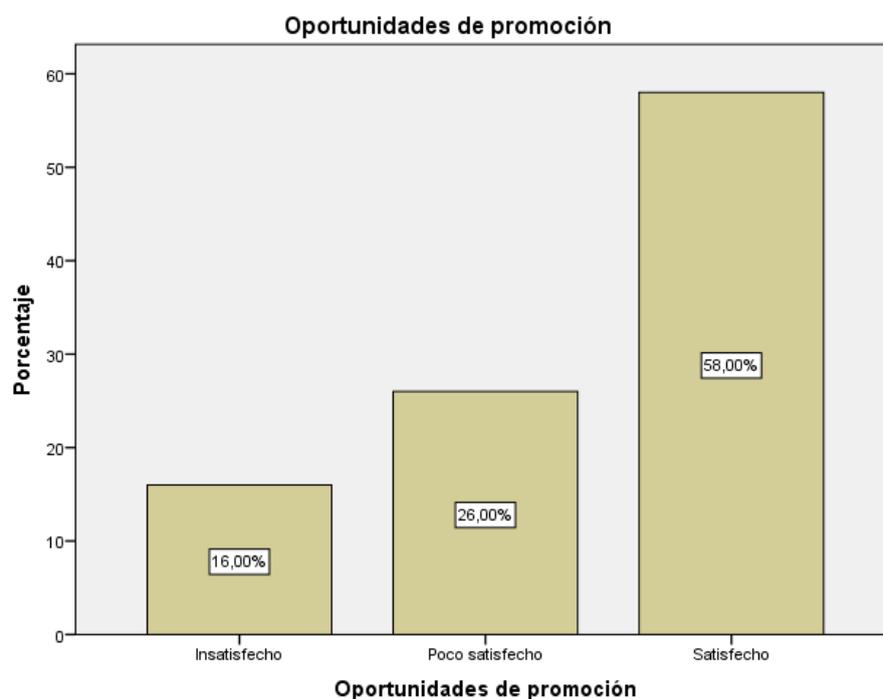


Figura 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las oportunidades de promoción del personal administrativo

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis General

H₀: No Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú, 2018.

H₁: Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú, 2018.

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; si $p < \alpha$, se rechaza

H_0 Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 15

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral

Correlaciones			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 13, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.911$ entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel satisfacción laboral del personal administrativo que trabaja en la Municipalidad de Mi Perú, 2018.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel del diseño del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

H₁: Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel del diseño del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú, 2018.

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 16

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y el diseño del trabajo del personal administrativo

			Correlaciones	
			Clima organizacional	Diseño de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Diseño de trabajo	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 14, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.930$ entre las variables clima organizacional y el diseño del trabajo del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel diseño del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de realización personal del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

H₁: Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de realización personal del personal administrativo que trabaja en la Municipalidad de Mi Perú, 2018.

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 17

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y la realización personal del personal administrativo

			Clima organizacional	Realización personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Realización personal	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 15, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.877$ entre las variables clima organizacional y la realización personal del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima

organizacional y el nivel de realización personal del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Prueba de Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel de oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

H₁: Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel de oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú, 2018.

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 18

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional las oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo

			Clima organizacional	Oportunidades de desarrollo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Oportunidades de desarrollo	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 16, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.878$ entre las variables clima organizacional y las oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Prueba de Hipótesis Específica 4

H_0 : No Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

H_1 : Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 19

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo

			Clima organizacional	Relaciones sociales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100

Relaciones sociales	Coefficiente de correlación	,890**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

En la Tabla 17, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.890$ entre las variables clima organizacional y las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Prueba de Hipótesis Específica 5

H_0 : No Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel de reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

H_1 : Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel de reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 20

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y el reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo

Correlaciones

			Clima organizacional	Reconocimiento del propio desempeño
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Reconocimiento del propio desempeño	Coeficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 18, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.898$ entre las variables clima organizacional y el reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y el nivel de reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Prueba de Hipótesis Específica 6

H_0 : No Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de valoración social del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

H_1 : Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de valoración social del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 21

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y la valoración social del trabajo del personal administrativo

			Clima organizacional	Valoración social del trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Valoración social del trabajo	Coeficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 19, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.911$ entre las variables clima organizacional y la valoración social del trabajo del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de valoración social del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Prueba de Hipótesis Específica 7

H₀: No Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de recompensas extrínsecas del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

H₁: Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de recompensas extrínsecas del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 22

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y recompensas extrínsecas del personal administrativo

			Clima organizacional	Recompensas extrínsecas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Recompensas extrínsecas	Coeficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 20, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.898$ entre las variables clima organizacional y las recompensas extrínsecas del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de recompensas extrínsecas del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Prueba de Hipótesis Específica 8

H₀: No Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de oportunidades de promoción del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

H₁: Existe relación significativa entre el nivel clima organizacional y nivel oportunidades de promoción del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

Nivel de confianza: 99%; $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 23

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y las oportunidades de promoción del personal administrativo

			Clima organizacional	Oportunidades de promoción
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Oportunidades de promoción	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 21, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.753$ entre las variables clima organizacional y las oportunidades de promoción del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta.

Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de oportunidades de promoción del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.

IV. Discusión

En la investigación, los resultados de la prueba de contrastación de la hipótesis general evidencia que existe relación significativa entre las variables, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.911$ entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo esta relación positiva y alta. Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo que trabaja en la Municipalidad de Mi Perú, 2018. Resultados que son similares a los hallazgos encontrados por Chiang y San Martín (2015), en su investigación titulada *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*, publicada en la revista Ciencia y Trabajo de Santiago, Chile, tuvo como objetivo medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios. Realizó un estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. La información se obtuvo de 259 funcionarios de la municipalidad a quienes se aplicó un cuestionario estandarizado, personal, anónimo y voluntario. El estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino y el estudio de Herrán y Pérez (2014) en su tesis denominada, *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. Universidad Central del Ecuador, para optar el grado de Maestro por la Universidad Central del Ecuador en Quito, Ecuador, planteo objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. La investigación fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Para la recolección de información se utilizó una encuesta que fue aplicada a 40 colaboradores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. Llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral. Los colaboradores mencionan que la relación que existe entre los compañeros no es adecuada, ya que existe descoordinación y falta de

comprensión entre algunos. La falta de comunicación ha generado disgustos entre algunas áreas, ocasionando que las labores no sean productivas. Por otro lado, el desempeño laboral se ha visto perjudicado por los factores mencionados, la falta de un buen clima laboral ocasiono de las funciones no sean desarrolladas de manera eficiente más aun por que perciben inadecuadas condiciones de trabajo.

En el contraste de la hipótesis 1, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.930$ entre las variables clima organizacional y el diseño del trabajo del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta. Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el diseño del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018, resultados que se asemejan a los encontrados por Bruzual (2016), en la tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability And Risk Management*, elaborada para optar el grado de Maestra en la Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios. La investigación fue de cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. La muestra fue de 72 trabajadores y los instrumentos cuestionarios validados. Los resultados comprobaron que clima organizacional y satisfacción laboral tienen relación positiva alta ($r=0.790$, $p = .000$). En razón a ello concluye que cuanto mejor sea el grado de clima organizacional, mayor o mejor será el grado de satisfacción laboral.

En el contraste de la hipótesis específica 2, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.877$ entre las variables clima organizacional y la realización personal del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta. Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la realización personal del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Resultados

que se contrastan con los de Meléndez (2015), en su tesis titulada, *Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de economía y finanzas, 2014*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Tecnológica Equinoccial, en Quito, Ecuador, planteó como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores. La investigación fue cuantitativa y descriptivo correlacional. La muestra se constituyó con 87 servidores de una institución pública. Los instrumentos fueron cuestionarios elaborados para fines del estudio. Concluye indicando que el clima organizacional en su dimensión credibilidad incide en el desempeño laboral.

En el contraste de la hipótesis específica 3, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.878$ entre las variables clima organizacional y las oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta. Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Resultados que se contrastan con los de Valqui (2014), en su tesis denominada, *Clima Organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año, 2014*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Cesar Vallejo, en Lima, Perú, formuló el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en servidores que laboran en el instituto nacional penitenciario, el método utilizado en la investigación fue sustantiva descriptiva correlacional con un diseño no experimental transeccional descriptivo. Se contó con una población de 170 trabajadores administrativos de la sede central del INPE, de la que se extrajo una muestra de tipo aleatorio simple de 119 sujetos, los resultados son presentados a través de tablas de frecuencias y porcentajes; siendo "r" de Pearson el estadígrafo utilizado para la comprobación de hipótesis. Los resultados señalan que existe correlación estadísticamente significativa ($r=0,638$) entre clima organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Instituto Nacional de Penitenciaría a un nivel de confianza del 95% ($p<0.05$).

En el contraste de la hipótesis específica 4, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.890$ entre las variables clima organizacional y las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta. Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y las relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Resultados que se pueden contrastar con los de Becerra (2016), en su tesis titulada *Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego, Lima – 2015*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Cesar Vallejo, en Lima, Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y motivación laboral. El estudio fue descriptivo correlacional, considerando una muestra de 121 servidores públicos. Los instrumentos fueron cuestionarios para cada variable. Sus conclusiones indican que la dimensión aspecto físico del clima organizacional es lo que motiva a los trabajadores. Situación que no ocurre con la dimensión normatividad organizacional, donde se observa que no existe una correlación positiva; es decir, el excesivo control, vigilancia y supervisión no tienen una influencia positiva en la motivación de los trabajadores

En el contraste de la hipótesis específica 5, se observan los resultados del análisis estadístico que dan cuenta que existe una relación $r = 0.898$ entre las variables clima organizacional y el reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo, siendo esta relación positiva y alta. Así mismo, el valor $p = 0.000$ y el valor de $\alpha = 0.01$; siendo $p < \alpha$, se puede indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Resultados que se contrastan con los encontrados por Pérez y Rivera (2015) en su tesis titulada *Clima organizacional satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*, para optar el grado de Maestro por la

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en Iquitos, Perú, se propuso establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación fue descriptiva correlacional, considerando como muestra a 107 personas que trabajan en el Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Los instrumentos fueron el cuestionario de clima laboral de Palma y el cuestionario de satisfacción laboral de Price. Concluye demostrando que las variables clima organizacional y la satisfacción laboral están relacionadas.

V. Conclusiones

Primera

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.911$ y el valor $p = 0.000$

Segunda

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de diseño del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.930$ y el valor $p = 0.000$

Tercera

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de realización personal del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.877$ y el valor $p = 0.000$

Cuarta

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.878$ y el valor $p = 0.000$

Quinta

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.890$ y el valor $p = 0.000$

Sexta

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.898$ y el valor $p = 0.000$

Séptima

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de valoración social del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.911$ y el valor $p = 0.000$

Octava

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de recompensas extrínsecas del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.898$ y el valor $p = 0.000$

Novena

Existe relación directa y significativa entre el nivel clima organizacional y nivel de oportunidades de promoción del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018. Por el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.753$ y el valor $p = 0.000$

VI. Recomendaciones

Primera

Al alcalde de la Municipalidad de Mi Perú, considerar los resultados de la investigación a fin de mejorar el clima organizacional de la institución y por ende conseguir la satisfacción tanto de los servidores como de público en general

Segunda

A los gerentes de la Municipalidad distrital de Mi Perú, programar y ejecutar distintos eventos de capacitación y actualización de todo el personal, sobre todo en cuanto a la integración e integración para trabajar en equipo

Tercera

A quienes estén interesados en realizar investigaciones en este contexto, de municipalidad u otra institución pública, a profundizar este tipo de estudios con la finalidad de formular actividades y planes de mejora, para tener mejor clima institucional y obtener la satisfacción de los clientes.

Cuarta

El alcalde de la Municipalidad distrital de Mi Perú, Regidores y funcionarios de Alta Dirección, definir la necesidad de implementar presupuesto en la modificatoria del PIA 2019, respecto al área de RR.HH. Para la realización del Plan de Capacitaciones a los servidores de la Municipalidad.

Quinta

Incorporar en el nuevo documento de gestión – PEI 2019, la propuesta del Proyecto de Formación y Capacitación a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Mi Perú.

Sexta

Alinear como propuesta el estudio realizado para la modificación del Plan Estratégico de Desarrollo Concertado de Mi Perú al 2030, con la finalidad que se pueda implementar partida presupuestal e incorporar al POI 2019.

VII. Referencias

- Alcaldes deben ser principales aliados para la inclusión social. (2012, abril). Asociación de Municipalidades del Perú. Recuperado de http://www.ampeperu.gob.pe/p_sala_prensa/ampe090412-alcaldes-deben-ser-principales-aliados-para-la-inclusion-social.aspx
- Anaya, D., & Suárez, J.M. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la Satisfacción Laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2). 519-534.
- Becerra (2016), en su tesis titulada *Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego, Lima – 2015*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Cesar Vallejo, en Lima, Perú
- Berry, M., & Morris, M. (2008). The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction on Turnover Intent. Documento presentado a la Academy of Human Resources Development Research Conference, Panama City. Recuperado de: <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/detail?accno=ED501235>
- Brooke, P., Russel, D., & Price, J (1998). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139–145.
- Bruzual (2016), en la tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability And Risk Management*,
- Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México Editorial Trillas.
- Chiang y San Martin (2015), en su investigación titulada *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*, publicada en la revista *Ciencia y Trabajo* de Santiago, Chile
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill.
- Flórez, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5a ed.) México: McGraw-Hill.
- Herrán y Pérez (2014) en su tesis denominada, *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Universidad Central del Ecuador*
- Loitegui, A. (1990) *Satisfacción Laboral*. España
- Ley 29812. Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012. Congreso de la República (2011).
- Meléndez (2015), en su tesis titulada, *Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de economía y finanzas, 2014*,
- Montufar R. (2013) *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. (4ta Edi.) México Mac Graull Gill
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez y Rivera (2015) en su tesis titulada *Clima organizacional satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en Iquitos, Perú
- Reddin W. (2004) *Gestión del clima institucional en la mejora de la efectividad*. México Nueva empresa.
- Robbins.S y Judge, T. (2013) *Comportamiento organizacional* (13 Edic.) México Pirson
- Rodríguez, P. (2009). *Índice de satisfacción laboral de los empleados contingentes en una cadena de restaurantes de comida rápida en el área suroeste de Puerto Rico*. Mayagüez, Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico.

Samartha, V., Begun, M., & Lokesh, A. (2011). Impacts of job stress on job satisfaction- An empirical study. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 2 (1), 85-93.

Salanova, M. (2009) *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España. Alianza Editorial

Toro y Sanin, (2013) *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias. Colombia*. Compiladores.

Valqui (2014), en su tesis denominada, *Clima Organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año, 2014*, para optar el grado de Maestro por la Universidad Cesar Vallejo, en Lima, Perú

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Mi Perú-Callao, 2018. Autor: Br. Manuel Durand Mallma.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad de Mi Perú, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel diseño del trabajo del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel realización personal del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de desarrollo futuro del</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel satisfacción laboral del personal administrativo que trabaja en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel diseño del trabajo del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.</p> <p>Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel realización personal del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.</p> <p>Determinar la relación existente entre nivel clima</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel satisfacción laboral del personal administrativo que trabaja en la Municipalidad de Mi Perú, 2018.</p> <p>Hipótesis específica Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel diseño del trabajo del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel realización personal del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Comunicación	Estilo de participación	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Ordinal	47 - 109 Desfavorable
				Capacidad de Escucha			
				Información oportuna			
				Información delicada			
				Comunicación entre niveles de la organización			
				Valores organizacionales			
				Confianza en el equipo			
				Relación de amistad			
Opinión de los empleados							
Propuesta de mejora							
Información de calidad y cantidad	Muy insatisfecho (1)						
Relaciones Humanas							

<p>personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo en el personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel de recompensas extrínsecas en el personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?</p>	<p>organizacional y nivel oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.</p> <p>Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.</p> <p>Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p>	<p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de desarrollo futuro del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel relaciones sociales y tiempo libre del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel reconocimiento del propio desempeño laboral del personal administrativa que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo que</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Estilo de resolución de conflictos</p> <p>Comunicación interpersonal</p> <p>Trabajo organizado</p> <p>Uso transparente y racional de los recursos</p> <p>Conocimientos y destrezas para dirigir</p> <p>Logros alcanzados</p> <p>Expresión de mis opiniones</p> <p>Promoción de actitudes positivas</p> <p>Relación laboral</p> <p>Recompensa</p> <p>Avance de metas</p>	<p>13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24</p>						
	<p>Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p>	<p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel valoración social del trabajo del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p>		<p>Motivación</p>				<p>Ambiente de confianza</p> <p>Delegar funciones</p>	<p>25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36</p>		

<p>¿Cuál es la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel de oportunidades de promoción en el personal administrativo en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018?</p>	<p>organizacional y nivel recompensas extrínsecas del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Determinar la relación existente entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de promoción del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.</p>	<p>labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel recompensas extrínsecas del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018</p> <p>Existe relación directa entre nivel clima organizacional y nivel oportunidades de promoción del personal administrativo que labora en la Municipalidad distrital de Mi Perú, 2018.</p>		Relaciones personales				
				Mejora de la calidad				
				Facilita formación específica				
				Presión laboral				
				Herramientas bien adaptadas				
				Trato digno				
				Condiciones ambientales				
				Motivación remunerativa				
				Mejora continua				
				Formación del desempeño				
				Satisfacción laboral			Reconocimientos	37,38,39,40,41,42,43,45,46,47
							Solución de problemas	
							Buenas ideas	
							Ambiente alegre	
	Incentivar un buen trabajo							
	Atracción por el trabajo							

				Trabajo adecuado para el desarrollo de habilidades y talentos			4, 9 10 - 15 16 - 20	
				Trabajo adecuado				
			Oportunidades de desarrollo futuro	Desarrollo de nuevas habilidades	14,15,16,17,		4, 9 10 - 15 16 - 20	
				Actualización permanente				
				Programas de perfeccionamiento				
				Experto en trabajo especializado				
		Relaciones sociales y tiempo libre		Disposición de tiempo familiar	18,19,20,21, 22		5 - 11 12 - 18 19 - 25	
				Buenas relaciones				
				Tiempo disponible				
				Horario flexible				
				Buena relación				
		Reconocimiento del propio desempeño laboral		Aprecio laboral	23,24,25,26,		4, 9 10 - 15 16 - 20	
				Reconocimiento de la calidad				
				Reconocimiento laboral				
				Rendimiento laboral				
		Valoración social del trabajo		Prestigio	27,28,29,30		4, 9 10 - 15 16 - 20	
				Valoración de trabajo				
				Valoración de los amigos				
				Valoración de la familia				
				Buen salario				

				Reconocimiento económico		4, 9	
			Recompensas extrínsecas	Buen seguro	31,32,33,34	10 - 15	
				Seguridad laboral		16 - 20	
			Oportunidades de promoción	Asenso rápido		3 - 7	
				Superiores competentes	35,36,37	8 - 12	
				promoción laboral		13 - 15	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	Población: 100 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Mi Perú Tipo de muestreo: Censal Tamaño de la muestra: 100 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Mi Perú	Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Adaptado	Descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizará el Estadígrafo de Rho de Spearman, debido a que ambas variables son categóricas o cualitativas.

Anexo 2. Instrumentos

CLIMA ORGANIZACIONAL**Instrucciones para responder el cuestionario**

Este cuestionario hace referencia a diferentes formas de comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral que caracteriza a las organizaciones o instituciones

N RV AV CF MF

A cada una de las frases deberá responder **DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA HABITUALMENTE**, lo que mejor caracteriza su forma de pensar. Elija el puntaje de 1 a 5 que mejor lo(a) describa según la siguiente escala de valoración:

N	RV	AV	CF	S
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre

Nº	ENUNCIADOS	ESCALA				
1.	Alcanzo premios y reconocimientos de las autoridades Institucionales	N	RV	AV	CF	S
2.	El estilo de Alta dirección facilita la participación de las partes interesadas	N	RV	AV	CF	S
3.	El estilo de Alta dirección facilita la resolución de conflictos internos y Externos.	N	RV	AV	CF	S
4.	Existe un ambiente de confianza entre compañeros	N	RV	AV	CF	S
5.	En la institución municipal existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.	N	RV	AV	CF	S
6.	En el trabajo se escuchan unos a otros.	N	RV	AV	CF	S
7.	El/la funcionario o jefe de área responsable soluciona los problemas de manera eficaz.	N	RV	AV	CF	S
8.	El/la funcionario o jefe de área responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo	N	RV	AV	CF	S
9.	El/la funcionario o jefe de área responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad.	N	RV	AV	CF	S
10.	El trabajo en mi institución municipal está bien organizado	N	RV	AV	CF	S

11.	Existe el disfrute de buenas ideas en la institución.	N	RV	AV	CF	S
12.	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	N	RV	AV	CF	S
13.	Entre los trabajadores tiene interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre trabajadores.	N	RV	AV	CF	S
14.	En mi organización, hay un ambiente alegre de trabajo	N	RV	AV	CF	S
15.	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad del servicio.	N	RV	AV	CF	S
16.	En la institución municipal se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.	N	RV	AV	CF	S
17.	El personal jerárquico le incentiva a realizar un buen trabajo	N	RV	AV	CF	S
18.	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. Facilita formación específica	N	RV	AV	CF	S
19.	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	N	RV	AV	CF	S
20.	Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes	N	RV	AV	CF	S
21.	Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.	N	RV	AV	CF	S
22.	Las instalaciones de la institución municipal (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	N	RV	AV	CF	S
23.	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	N	RV	AV	CF	S
24.	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	N	RV	AV	CF	S
25.	Existe trato entre colegas con dignidad y respeto.	N	RV	AV	CF	S
26.	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros.	N	RV	AV	CF	S
27.	Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	N	RV	AV	CF	S
28.	La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más.	N	RV	AV	CF	S
29.	La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto.	N	RV	AV	CF	S
30.	Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización.	N	RV	AV	CF	S
31.	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.	N	RV	AV	CF	S
32.	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua.	N	RV	AV	CF	S
33.	Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo.	N	RV	AV	CF	S
34.	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas.	N	RV	AV	CF	S
35.	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo	N	RV	AV	CF	S

36.	Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución	N	RV	AV	CF	S
37.	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo	N	RV	AV	CF	S
38.	Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo	N	RV	AV	CF	S
39.	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo	N	RV	AV	CF	S
40.	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados.	N	RV	AV	CF	S
41.	Se le permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo	N	RV	AV	CF	S
42.	Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos	N	RV	AV	CF	S
43.	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo	N	RV	AV	CF	S
44.	Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización.	N	RV	AV	CF	S
45.	Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento.	N	RV	AV	CF	S
46.	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	N	RV	AV	CF	S
47.	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	N	RV	AV	CF	S

GRACIAS

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones para responder el cuestionario

Este cuestionario hace referencia a diferentes formas de diseño del trabajo, realización personal, oportunidades de desarrollo a futuro, relaciones sociales y tiempo libre, reconocimiento del propio desempeño laboral, valoración social del trabajo, recompensas extrínsecas y oportunidades de promoción que caracteriza a las organizaciones o municipalidades

Las frases que encontrará son de este tipo:
En mi organización, hay un ambiente alegre de trabajo.

N	RV	AV	CF	S
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre

Nº	ENUNCIADOS	ESCALA				
01	Considera que tiene prestigio o estatus social.	N	RV	AV	CF	S
02	Encuentra motivador el trabajo que realizas.	N	RV	AV	CF	S
03	Es apreciado laboralmente por tus colegas.	N	RV	AV	CF	S
04	Obtiene un buen salario por el trabajo que realiza.	N	RV	AV	CF	S
05	Participa en el diseño del puesto de trabajo.	N	RV	AV	CF	S
06	Tiene la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	N	RV	AV	CF	S
07	Dispone de suficiente tiempo para su familia.	N	RV	AV	CF	S
08	Siente que está realizando algo valioso.	N	RV	AV	CF	S
09	Tu jefe inmediato superior reconoce la calidad de tus actuaciones profesionales.	N	RV	AV	CF	S
10	Tienes posibilidad de actualización permanente.	N	RV	AV	CF	S

11	En mi institución se da reconocimiento económico por el rendimiento laboral.	N	RV	AV	CF	S
12	Existen buenas relaciones entre compañeros de trabajo.	N	RV	AV	CF	S
13	Percibe que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	N	RV	AV	CF	S
14	Trabaja bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	N	RV	AV	CF	S
15	Obtiene reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho.	N	RV	AV	CF	S
16	Siente que tu rendimiento laboral es adecuado a tus posibilidades.	N	RV	AV	CF	S
17	Dispone de una buena seguridad social.	N	RV	AV	CF	S
18	Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades.	N	RV	AV	CF	S
19	Percibe alta valoración de tu trabajo por parte de los amigos y conocidos.	N	RV	AV	CF	S
20	Desarrolla un trabajo en el que tu familia se siente orgullosa.	N	RV	AV	CF	S
21	Dispone de suficiente tiempo libre.	N	RV	AV	CF	S
22	Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	N	RV	AV	CF	S
23	Siente que el trabajo es adecuado con tus habilidades y talentos.	N	RV	AV	CF	S
24	Tiene un horario flexible.	N	RV	AV	CF	S
25	Existe la posibilidad de avanzar de forma rápida y justa.	N	RV	AV	CF	S
26	Participa activamente en el establecimiento de objetivos y el POI.	N	RV	AV	CF	S
27	Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	N	RV	AV	CF	S
28	Tiene una variedad de actividades en el trabajo.	N	RV	AV	CF	S
29	Cuenta con el asesoramiento y/o ayuda de expertos.	N	RV	AV	CF	S
30	Tiene un plan de trabajo claro.	N	RV	AV	CF	S
31	Participa en programas de perfeccionamiento.	N	RV	AV	CF	S
32	Tiene superiores competentes y justos.	N	RV	AV	CF	S
33	Me resulta fácil expresar mis opiniones propias	N	RV	AV	CF	S
34	Mantiene una buena relación con los compañeros.	N	RV	AV	CF	S
35	Siente que el trabajo es el adecuado para ti.	N	RV	AV	CF	S
36	Existe la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	N	RV	AV	CF	S
37	Existe la posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado.	N	RV	AV	CF	S

GRACIAS.

Anexo 3. Validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	El estilo de Alta dirección facilita la participación de las partes interesadas.	✓		✓		✓		
2	En el trabajo se escuchan unos a otros.	✓		✓		✓		
3	El/la funcionario o jefe de área responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	En la institución municipal se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.	✓		✓		✓		
5	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización.	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo.	✓		✓		✓		
8	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se les permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo.	✓		✓		✓		

12	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No
13	El estilo de Alta dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	En la institución municipal existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	El trabajo en mi institución municipal está bien organizado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3 Motivación	Si	No	Si	No	Si	No
25	Existe un ambiente de confianza entre compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

26	El/la funcionario o jefe de área responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Entre los trabajadores tiene interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. Facilita formación específica	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	Existe trato entre colegas con dignidad y respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 4 Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No
37	Alcanzo premios y reconocimientos de las autoridades Institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38	El/la funcionario o jefe de área responsable soluciona los problemas de manera eficaz.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
39	Existe el disfrute de buenas ideas en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

40	En mi organización, hay un ambiente alegre de trabajo	✓		✓		✓	
41	El personal jerárquico le incentivan a realizar un buen trabajo	✓		✓		✓	
42	Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes	✓		✓		✓	
43	Las instalaciones de la institución municipal (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	✓		✓		✓	
44	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros.	✓		✓		✓	
45	Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución	✓		✓		✓	
46	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados.	✓		✓		✓	
47	Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización	✓		✓		✓	

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: Pérez Escavada, Gabriela DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Diseño de trabajo							
1	Participa en el diseño del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Trabaja bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	✓		✓		✓		
3	Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades.	✓		✓		✓		
4	Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en el establecimiento de objetivos y el POI	✓		✓		✓		
6	Tiene una variedad de actividades en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con el asesoramiento y/o ayuda de expertos	✓		✓		✓		
8	Tiene un plan de trabajo claro.	✓		✓		✓		
9	Me resulta fácil expresar mis opiniones propias	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Encuentra motivador el trabajo que realizas.	✓		✓		✓		
11	Percibe que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	✓		✓		✓		
12	Siente que el trabajo es adecuado con tus habilidades y talentos	✓		✓		✓		
13	Siente que el trabajo es el adecuado para ti.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Oportunidades de desarrollo futuro	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Tiene la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	✓		✓		✓		
15	Tienes posibilidad de actualización permanente.	✓		✓		✓		
16	Participa en programas de perfeccionamiento.	✓		✓		✓		
17	Existe la posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales y tiempo libre	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Dispone de suficiente tiempo para su familia	✓		✓		✓		
19	Existen buenas relaciones entre compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Dispone de suficiente tiempo libre	✓		✓		✓		
21	Tiene un horario flexible	✓		✓		✓		
22	Mantiene una buena relación con los compañeros	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Reconocimiento del propio desempeño laboral		Si	No	Si	No	Si	No
23	Es apreciado laboralmente por tus colegas.	✓		✓		✓	
24	Tu jefe inmediato superior reconoce la calidad de tus actuaciones profesionales.	✓		✓		✓	
25	Obtiene reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho	✓		✓		✓	
26	Siente que tu rendimiento laboral es adecuado a tus posibilidades	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Valoración social del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
27	Considera que tiene prestigio o status social.	✓		✓		✓	
28	Siente que está realizando algo valioso.	✓		✓		✓	
29	Percibe alta valoración de tu trabajo por parte de los amigos y conocidos.	✓		✓		✓	
30	Desarrolla un trabajo en el que tu familia se siente orgullosa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: Recompensas extrínsecas		Si	No	Si	No	Si	No
31	Obtiene un buen salario por el trabajo que realiza	✓		✓		✓	
32	En mi institución se da reconocimiento económico por el rendimiento laboral.	✓		✓		✓	
33	Dispone de una buena seguridad social.	✓		✓		✓	
34	Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 8: Oportunidades de promoción		Si	No	Si	No	Si	No
35	Existe la posibilidad de avanzar de forma rápida y justa.	✓		✓		✓	
36	Tiene superiores competentes y justos	✓		✓		✓	
37	Existe la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	✓		✓		✓	

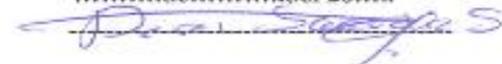
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Perez Sampedro, Segundo DNI: 25621051

Especialidad del validador: CRS + ISM de la Educación

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	El estilo de Alta dirección facilita la participación de las partes interesadas.	✓		✓		✓		
2	En el trabajo se escuchan unos a otros.	✓		✓		✓		
3	El/la funcionario o jefe de área responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	En la institución municipal se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.	✓		✓		✓		
5	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización.	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo.	✓		✓		✓		
8	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo.	✓		✓		✓		
9	Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se les permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo.	✓		✓		✓		

12	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El estilo de Alta dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	En la institución municipal existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	El trabajo en mi institución municipal está bien organizado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3 Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Existe un ambiente de confianza entre compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

26	El/la funcionario o jefe de área responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Entre los trabajadores tiene interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. Facilita formación específica	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	Existe trato entre colegas con dignidad y respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	La remuneración que percibo, le motivan a trabajar más	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 4 Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No
37	Alcanzo premios y reconocimientos de las autoridades Institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38	El/la funcionario o jefe de área responsable soluciona los problemas de manera eficaz.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
39	Existe el disfrute de buenas ideas en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

40	En mi organización, hay un ambiente alegre de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
41	El personal jerárquico le incentivan a realizar un buen trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
42	Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
43	Las instalaciones de la institución municipal (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
44	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
45	Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
46	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
47	Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Donde hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable |

Aplicable después de corregir |

No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

Gurudo Oscar Talpa

DNI:

31169539

Especialidad del validador:

Docent metodólogo

06 de *12* del 20*10*

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Diseño de trabajo							
1	Participa en el diseño del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Trabaja bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	✓		✓		✓		
3	Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades.	✓		✓		✓		
4	Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en el establecimiento de objetivos y el POI	✓		✓		✓		
6	Tiene una variedad de actividades en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con el asesoramiento y/o ayuda de expertos	✓		✓		✓		
8	Tiene un plan de trabajo claro.	✓		✓		✓		
9	Me resulta fácil expresar mis opiniones propias	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Encuentra motivador el trabajo que realizas.	✓		✓		✓		
11	Percibe que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	✓		✓		✓		
12	Siente que el trabajo es adecuado con tus habilidades y talentos	✓		✓		✓		
13	Siente que el trabajo es el adecuado para ti.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Oportunidades de desarrollo futuro	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Tiene la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	✓		✓		✓		
15	Tienes posibilidad de actualización permanente.	✓		✓		✓		
16	Participa en programas de perfeccionamiento.	✓		✓		✓		
17	Existe la posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales y tiempo libre	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Dispone de suficiente tiempo para su familia	✓		✓		✓		
19	Existen buenas relaciones entre compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Dispone de suficiente tiempo libre	✓		✓		✓		
21	Tiene un horario flexible	✓		✓		✓		
22	Mantiene una buena relación con los compañeros	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Reconocimiento del propio desempeño laboral		Si	No	Si	No	Si	No
23	Es apreciado laboralmente por tus colegas.	✓		✓		✓	
24	Tu jefe inmediato superior reconoce la calidad de tus actuaciones profesionales.	✓		✓		✓	
25	Obtiene reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho	✓		✓		✓	
26	Siente que tu rendimiento laboral es adecuado a tus posibilidades	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Valoración social del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
27	Considera que tiene prestigio o status social.	✓		✓		✓	
28	Siente que está realizando algo valioso.	✓		✓		✓	
29	Percebe alta valoración de tu trabajo por parte de los amigos y conocidos.	✓		✓		✓	
30	Desarrolla un trabajo en el que tu familia se siente orgullosa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: Recompensas extrínsecas		Si	No	Si	No	Si	No
31	Obtiene un buen salario por el trabajo que realiza	✓		✓		✓	
32	En mi institución se da reconocimiento económico por el rendimiento laboral.	✓		✓		✓	
33	Dispone de una buena seguridad social.	✓		✓		✓	
34	Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 8: Oportunidades de promoción		Si	No	Si	No	Si	No
35	Existe la posibilidad de avanzar de forma rápida y justa.	✓		✓		✓	
36	Tiene superiores competentes y justos	✓		✓		✓	
37	Existe la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	✓		✓		✓	

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:

Bujal Osorio Tejada

DNI: *31169557*

Especialidad del validador:

Psicología

06 de *12* del *2018*

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Matriz de datos (Excel y/o spss)

		Clima organizacional																																																		
D		Comunicación											Liderazgo												Motivación												Satisfacción laboral															
P		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47				
1		5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	5	2	5	
2		4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3		4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
4		5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5		4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5		
6		4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
7		4	2	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	2	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	2	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5		
8		5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
9		4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10		4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5			
11		4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5			
12		5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5			
13		5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4				
14		4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4		
15		4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4			
16		4	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2				
17		4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4					
18		5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2			
19		4	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	4	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4			
20		5	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	5	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	1	1	1	5	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	2	2	4				
21		2	1	1	1	1	1	3	2	4	1	4	3	4	2	4	2	1	1	1	1	1	3	2	4	1	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	3	2	4	1	4	3	4	2	4	2	4	1				

78	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5						
79	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5				
80	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5				
81	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4			
82	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4				
83	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4		
84	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
85	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3			
86	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2		
87	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	4	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4		
88	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	1	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	4	4	4	5	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	1	2	4	2	2	2		
89	1	1	1	1	1	3	2	4	1	4	3	4	2	4	2	1	1	1	1	3	2	4	1	4	3	4	2	4	1	1	1	1	1	3	2	4	1	4	3	4	2	4	2	4	2	4	1	4			
90	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2		
91	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
92	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2		
93	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
94	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
95	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
96	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
97	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
98	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
99	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
100	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	

Satisfacción laboral																																											
D	Diseño de trabajo									Realización personal				Oportunidades de desarrollo				Relaciones sociales					Reconocimiento del propio desempeño				Valoración social del trabajo				Recompensas extrínsecas				Oportunidades de promoción								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37						
1	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	4	5	5						
2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5					
3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5					
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3					
6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5				
7	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5				
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4					
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5				
10	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5					
11	4	2	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5				
12	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3				
13	5	5	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	5	3	5				
14	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3				
15	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4				
16	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	5	3		
17	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2			
18	5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2
19	4	5	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5			
20	5	2	2	4	2	1	1	1	3	2	2	4	1	1	3	2	2	4	2	1	1	1	3	2	2	4	2	1	1	1	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2		
21	2	2	4	1	4	3	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	1	1	3	2	2	4	1	3	2	
22	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2		
23	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	

25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
27	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
28	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5
29	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3
30	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
31	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5
32	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
34	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5
35	4	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5
36	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3
37	5	1	3	4	4	1	3	5	3	1	3	4	3	5	3	1	3	4	4	1	3	5	3	1	3	4	4	1	3	4	5
38	4	3	1	4	1	4	5	4	1	3	1	4	5	4	1	3	1	4	1	4	5	4	1	3	1	4	1	3	1	4	4
39	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
41	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
42	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
44	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5
47	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
49	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4
50	4	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	2	5	5
51	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	2	4	5	2
52	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5

81	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3		
82	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
83	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	
84	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2
85	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	
86	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	5	2	2		
87	2	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4		
88	4	2	4	2	1	1	1	3	1	2	4	2	1	1	1	3	1	2	4	2	1	1	1	3	1	2	4	2	2	2	2	2		
89	1	4	1	4	3	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	3	2	4	
90	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	
91	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
92	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3		
93	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
94	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	
95	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
96	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
97	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	
98	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
99	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
100	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4		



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscoco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Mi Perú – Callao, 2018”**, del (de la) estudiante **Durand Mallma, Manuel**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo 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, 16 de enero del 2019



Dr. Felipe Guizado Oscoco

DNI: 31169557

Indice de Calidad: 100% (100%)

2020

Resumen de candidaturas

20%

Se están viendo las votaciones

Ver fuentes en inglés (beta)

casos de éxito

- 1 **Zapopan a la cabeza** - 12%
- 2 **Resistencia a la corrupción** - 3%
- 3 **Integridad y transparencia** - 2%
- 4 **Protección del medio ambiente** - 2%

Escuela de Posgrado
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Mí Perú
- Callao, 2018

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

AUTOR:
Br. Manuel Durand Mellina

ASESOR:
Dr. Felipe Guizado Oscey

SECCIÓN:
Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

feedback studio

Report: 1/1/2020

Report: 1/1/2020



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)

..... DURAND MALLMA, MANUEL

D.N.I. : 09015500

Domicilio : Av. PLAYA HERMOZA MZ D LOT. 9 P.P.

Teléfono : Fijo : Móvil : 980740010

E-mail : Willy_6661doc@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTION PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... DURAND MALLMA, MANUEL

Título de la tesis:

..... CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MI PERÚ

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

12/03/2019



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:

MANUEL DURAND MALLMA

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MI PERÚ

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 29 de ENERO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN