



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de
Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Víctor Eladio Ramírez López

ASESOR:

Mg. Kieffer Segundo Bazán Vargas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

TARAPOTO – PERÚ

2018

Página del jurado

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **Ramírez López Víctor Eladio**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

“Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018”

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

APROBAR con MERYONIA (15)

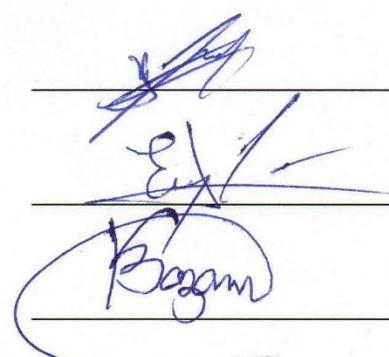
Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Mg. Keller Sánchez Dávila -Presidente

MBA. Enrique Rengifo López - Secretario/a

Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas -Vocal



Tarapoto 12 de agosto 2018

Dedicatoria

Para mi madre Rosa y mi Padre Federico por ser mis guías y apoyos en mi vida personal y profesional.

A la mujer que acompaña mis días, impulsando cada día a ser mejor y crecer juntos. A mi amada Kelly Apaestegui.

Para mi hijo Víctor Leonardo que impulsa mi vida y me anima a seguir adelante siempre con una sonrisa.

Víctor Eladio.

Agradecimiento

Agradezco al Mg. Kieffer S. Bazán Vargas, docente de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, quien me brindó las pautas y orientaciones metodológicas para el desarrollo del presente estudio de investigación; un especial agradecimiento al Alcalde, Funcionarios y Trabajadores de la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura por el apoyo que me brindaron al momento de recojo de información en el desarrollo de la investigación.

El autor

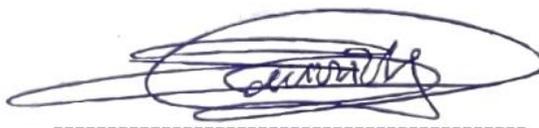
Declaratoria de autenticidad

Yo, Víctor Eladio Ramírez López, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018*, en 76 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.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2019



Víctor Eladio Ramírez López

DNI N^a 42455271

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018”, con la finalidad de optar el Grado de Académico de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está dividida en los siguientes capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se presentan los estudios previos relacionados a las variables de estudio tanto en el ámbito internacional como nacional; así mismo, el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

II. MÉTODO. El capítulo está relacionado al marco metodológico el mismo que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; la técnica e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos metodológicos.

III. RESULTADOS. En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitirá concluir el nivel de asociación entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN. En este capítulo se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio.

V. CONCLUSIONES. Se consideran las conclusiones según los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se sugieren las recomendaciones de acuerdo con las conclusiones planteadas.

VII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

| | |
|--|-----|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de Autenticidad..... | v |
| Presentación..... | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| 1.1 Realidad problemática..... | 13 |
| 1.2 Trabajos previos | 16 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 24 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 34 |
| 1.5 Justificación del estudio. | 34 |
| 1.6 Hipótesis..... | 36 |
| 1.7 Objetivos | 36 |
| II. MÉTODO..... | 37 |
| 2.1 Tipo y Diseño de investigación..... | 37 |
| 2.3 Población y muestra | 40 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. | 40 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 42 |
| 2.6 Aspectos éticos..... | 43 |
| III. RESULTADOS | 44 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 48 |
| V. CONCLUSIONES..... | 51 |
| VI. RECOMENDACIONES | 52 |
| VII. REFERENCIAS..... | 53 |

ANEXOS58

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Clima organizacional..... | 44 |
| Tabla 2. Satisfacción laboral..... | 45 |
| Tabla 3. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral..... | 47 |

Índice de figuras

| | |
|-------------------------------------|----|
| Figura 1. Clima organizacional..... | 44 |
| Figura 2. Satisfacción laboral..... | 46 |

RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018”. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en dicha institución, proponiendo así una hipótesis de investigación la cual considera que la variable I se relaciona significativamente en la variable II. Optando por una investigación de tipo no experimental, estableciendo un diseño descriptivo correlacional, pues, se ha realizado una evaluación de las variables para luego establecer estadísticamente la relación entre ellas, por lo que se ha tomado una muestra de 78 trabajadores de dicha municipalidad, tomando como instrumento un cuestionario de preguntas creada a base de los indicadores de cada variable, trayendo consigo resultados desfavorables pues el clima organizacional es inadecuado (47%), el 40% de los encuestados lo consideran regular y solo el 13% adecuado; asimismo se ha evidenciado que el 49% de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura se sienten “muy insatisfechos”, el 41% “insatisfecho” y solo el 10% se siente satisfecho. Llegando a concluir que existe correlación alta y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba de la región Piura en el año 2018, el cual fue corroborado a través del estadístico Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,816 siendo esta significativa.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, sector público.

ABSTRACT

The present research entitled "Organizational climate and job satisfaction in the District Municipality of Huarmaca of the Province of Huancabamba Region Piura 2018." The main objective was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in said institution, thus proposing a hypothesis of research which considers variable I to be significantly related in variable II. Opting for a non-experimental type of research, establishing a correlational descriptive design, since an evaluation of the variables has been carried out to later establish the relationship between them, so a sample of 78 workers from that municipality has been taken, taking as an instrument a questionnaire of questions created on the basis of the indicators of each variable, bringing unfavorable results because the organizational climate is inadequate (47%), 40% of respondents consider it to be regular and only 13% adequate; It has also been shown that 49% of the employees of the District Municipality of Huarmaca of the Province of Huancabamba Piura Region feel "very dissatisfied", 41% "dissatisfied" and only 10% feel satisfied. Finally concluding that there is high and significant correlation between the organizational climate and job satisfaction in the District Municipality of Huarmaca of the Province of Huancabamba of the Piura Region in 2018, which was corroborated through the statistic Rho de Spearman with a correlation coefficient of 0.816 being this significant.

Keywords: Organizational climate, work satisfaction, public sector.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Actualmente el ambiente laboral se ha convertido en factor indispensable para las organizaciones sobre todo para las instituciones públicas, pues es importante que el ambiente o entorno donde se desarrolle las actividades laborales, sea el adecuado para cada colaborador, sin embargo se ha percibido descontento en el personal, debido a los espacios reducidos, la poca iluminación, la mala infraestructura, las pésimas relaciones interpersonales que son ocasionadas en su mayoría por problemas personales. Siendo este problema, la principal causa de insatisfacción y bajo desempeño en el personal, ello ha afectado el rendimiento y el grado de rendimiento de los trabajadores, asimismo ha generado desmotivación y falta de interés en los trabajadores por desarrollar sus actividades, finalmente ha ocasionado ansiedad, estrés y mucha depresión en las personas, motivo por el cual toman la drástica decisión de renunciar.

Esta problemática se refleja en las diferentes municipalidades a nivel mundial, como en el suceso de la provincia de Tungurahua - Ecuador, donde el clima empresarial afecta directamente en la satisfacción y en el desempeño laboral de las distintas áreas, pues predomina el alto grado de autoritarismo que representa el estancamiento institucional, por ello han visto la necesidad de crear estándares que proporcionen la eficiencia institucional y se alcance una estabilidad de satisfacción.

Asimismo, la ciudad de Ambato – Ecuador, sufre el mismo problema con respecto al clima organizacional, pues es una mala influencia para el rendimiento y la satisfacción, eso debido a que tanto las empresas privadas como públicas se oponen a los cambios, a pesar de que estos representen un desarrollo organizacional, y permita mejoras tecnológicas, de procesos y recursos. (Pazmiño, 2015, p. 9).

Las diferentes instituciones de Guatemala, consideran importante el clima organizacional, pues permite el desarrollo y el logro de objetivos, sin embargo no todas las empresas, ni instituciones la manejan adecuadamente, ya que últimos estudios señalan que existe un ambiente de inestabilidad, con altos índices de rotación, conflictos laborales y personales,

rumores, burlas, acusaciones e incidentes que influyen en las emociones de los colaboradores afectando el ambiente laboral y por ende la productividad. (Sierra, 2014, p. 23).

Por otro lado tenemos el caso de las Instituciones públicas del país Chileno, pues consideran al clima laboral como factor primordial para el buen desempeño y para el logro de objetivos, por ello se preocupan por mantener un entorno laboral adecuado, mantener satisfechos y motivados al personal, pues establecen metas claras, protección financiera y calidad en las prestaciones, propician una buena comunicación interpersonal, es por ello que el personal muestra interés en sus tareas, sienten que su trabajo es valorado, pues reciben trabajo con mayor responsabilidad, donde desarrollan sus habilidades y actitudes, es decir este tipo de motivación permite un mejor desempeño. (Obreque, 2015, p. 15).

En el contexto nacional el clima empresarial y la satisfacción laboral son elementos necesarios para todas aquellas instituciones públicas, pues permite que los colaboradores expresen su parecer sobre la labor de la misma, y que tal se siente en ese ambiente, asimismo representa un instrumento que genera ganancias cuando se aplican operaciones corregidoras en aspectos débiles, además constituye un buen mecanismo para conocer de forma directa la calidad de gestión. Sin embargo, aún existen falencias referentes al clima laboral que viene afectando el nivel de satisfacción, pues el 53.7% de los colaboradores se ven involucrados en problemas con sus compañeros de trabajo, eso debido a que los conflictos en las instituciones se han convertido en un aspecto importante de evitar, pues repercute negativamente en los resultados de la institución. (Laurencio, 2014, p. 2).

Un caso muy notorio es del Municipio distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, pues no tienen un clima organizacional adecuado, los colaboradores se encuentran desmotivados, ello se debe al bajo salario, al alto autoritarismo en las decisiones, exceso en las horas de trabajo, falta de comunicación, desconocimiento de funciones, siendo falencias que generan un alto índice de insatisfacción. (Pérez, 2015, p. 43).

A su vez el mismo problema está viviendo en el municipio distrital de Rio Negro, Provincia de Satipo, donde el clima laboral no es el apropiado, lo que ha afectado la satisfacción del colaborador, pues no hay un ambiente armonioso entre los colaboradores, no hay compañerismo, existen conflictos, faltas de comunicación, falta de liderazgo, malas relaciones interpersonales, y demás acciones que afectan el desempeño del colaborador. (García, 2015, p. 1).

El Municipio distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas cuenta con el principal problema siendo el inadecuado clima laboral, ya que los factores que existen para mejorar el clima es escaso y contribuyen poco al buen desempeño de los colaboradores, entre estos se encuentran la pésima infraestructura, pues no es óptima para generar un ambiente agradable, la iluminación de las instalaciones no es apropiada, la comunicación interpersonal no es clara y fluida, los colaboradores no tiene la capacidad para tomar de decisiones con respecto a sus funciones. (Quispe, 2015, p. 85).

Otro de los casos con el mismo problema de clima laboral, es la que se dio en la Municipalidad provincial de Maynas, de la ciudad de Iquitos, el alto grado de insatisfacción de los colaboradores, se debió a la falta de oportunidades para la ejecución de las tareas asignadas, la escasa valoración al esfuerzo, la limitación de libertad, no existe compañerismo entre los colaboradores de la empresa, favoritismo por parte del jefe, falta de equidad en la designación de tareas, acciones que afectan significativamente el nivel de satisfacción del colaborador y por ende el desempeño. (Urresti, 2017, p. 76).

El presente estudio investigativo se realiza en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, departamento de Piura, encaminada a la determinación de la relación existente entre las variables de estudio, pues se observó descontento en el personal, debido a problemas que se dan con frecuencia en la institución, como en el salario, ya que los trabajadores señalan que este no es el correspondiente al tipo de actividades que desempeñan, aunque algunos se quejaron que se debe a la falta de capacitación, a la falta de comunicación fluida con los jefes y con sus compañeros de trabajo, asimismo señalaron que la institución no presta interés en satisfacer sus necesidades, también puede que se deba a los constantes conflictos entre colaboradores, a

la falta de compañerismo, al alto nivel de ausentismo, a la falta de reconocimiento de los logros alcanzados, asimismo no se sienten cómodos en su espacio físico de trabajo debido a que las condiciones no son óptimas, estos factores del mal clima laboral han afectado significativamente el nivel de satisfacción de los colaboradores, por tal motivo no desarrollan sus actividades con esmero y dedicación, la mayoría de trabajadores presenta cuadros de estrés y ansiedad, ello no les permite accionar correctamente, finalmente algunos toman la decisiones de ausentarse por varios días o simplemente renuncian. Los distintos problemas mencionados en la municipalidad, son el origen por el cual se vio la necesidad de llevar a cabo la presente investigación y realizar un diagnóstico más profundo que pueda dar respuesta al problema planteado.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Villatoro, Y. (2015), en su estudio titulado: *Evaluación del clima organizacional en la municipalidad de Malacatancito Huehuetenango*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala. planteo como principal objetivo central lograr evaluar el comportamiento de dicha variable, por lo que el estudio es de tipo descriptiva explicativa, realizando en ella la evaluación de dicha variables para analizar y explicar el comportamiento en dicho escenario, la población estuvo conformada por 53 trabajadores que fueron encuestados tomando en cuenta a través del instrumento de recojo de información siendo el cuestionario de preguntas; los principales datos que se obtuvieron que las relaciones entre los compañeros de trabajo en el área operativo y administrativo se encuentran en un nivel saludable de 19.8% la cual existe buenas relaciones entre los colaboradores de la empresa; las dos áreas del municipio de Malacatancito, se logró como resultado que el nivel del clima empresarial en el área de gestión es saludable con 152.84%, y con un 149.16% hallamos el área operativa saludable agrupando los dos departamentos se hallan en una proporción de 151%. Llegando a la conclusión general que, el municipio mantiene un estilo de administración positivo, sobre la base de que el jefe ofrece certeza a los compañeros de equipo, en cualquier caso, las solicitudes dadas no se ven sin esfuerzo. Trabajar en una organización abierta tiene ventajas médicas y una

tarea salarial tolerante, sin embargo, las administraciones de bienestar que reciben carecen de sentirse decepcionados por los acuerdos que impulsan la organización, por lo que en la región operativa se encuentra en un rango para avanzar. La sensación de tener un lugar es muy positiva, teniendo en cuenta que el destino de la fundación inspirada por los representantes, se siente bien de tener un lugar con ella.

Calderón, E. (2016), en su estudio titulado: *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala. giro relación al objetivo central de lograr establecer el nivel de satisfacción laboral que demuestran los colaboradores del área administrativa de dicha municipalidad, en las diversas labores y roles que ejecutan en su área; siendo el tipo de estudio no experimental; además se tomó una muestra representativa de 87 colaboradores, como instrumento de recojo de datos se usó el cuestionario de preguntas; los principales resultados se obtuvieron para medir la satisfacción laboral fueron los siguientes: el área administrativa el 24% indicaron satisfechos, 30% de los trabajadores de sienten dichosos con el desarrollo del trabajo, también un 36% demuestran estar satisfechos de cómo se desarrolla el trabajo, mientras que 16% indicaron totalmente satisfecho con su trabajo mientras que 24% indicaron estar satisfechos. Llegando a la conclusión general que, del agregado de los empleados evaluados de dicha municipalidad, utilizando el ensayo de cumplimiento de la ocupación, descubrió que están contentos con su trabajo, ya que; el 40% terminó siendo totalmente feliz con su trabajo y el 60% dijo que estaba contento con su actividad. La evaluación permitió conocer por dentro y por fuera las variables que impactan el cumplimiento de la actividad de representantes del territorio regulatorio de la región de Huehuetenango, la prueba distintiva con la organización habla de un 43%, avance laboral 37% y reconocimiento laboral 20%, en de esta manera se presume que la fundación no percibe lo suficiente elaborada por los trabajadores metropolitanos para su trabajo.

Freire, N. y Nieto, P. (2016), presenta en su trabajo de investigación titulado: *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Tisaleo*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato,

Ecuador.; giro en torno al objetivo central de indagar la influencia del clima en el desempeño de los colaboradores de dicha institución, siendo esta un estudio de tipo correlacional, para la que ha tomado una muestra de 74 trabajadores que fueron encuestados tomando en cuenta como instrumento el cuestionario; los principales resultados que se obtuvieron para medir la variable fueron que el 93% consideran que la forma de distribución física otorgada en su zona de labor contribuye al flujo laboral e información mientras que el 7% lo considera que no, el 62% determinan que las relaciones interpersonales No son cordiales y abiertas y el 38% señalaron que si con amables y sinceras entre los colegas de su grupo laboral, el 76% No han trabajado en equipo mientras que el 24% Si han trabajado en equipo. Llegando de tal forma a la conclusión respectiva que la investigación realizada se descubrió que la atmósfera jerárquica dentro de la municipalidad de Tisaleo se ve afectada por factores negativos que crean un efecto coordinado dentro de la ejecución del trabajo de los representantes. Se ha resuelto que la atmósfera jerárquica no es adecuada, a la luz del hecho de que no hay inspiración dentro de la organización, lo que dificulta la ejecución del trabajo, para adquirir mayor calidad durante el tiempo dedicado al logro de objetivos y metas.

Rodríguez, V. (2017), según su trabajo investigativo: *Evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la Contraloría Municipal de los Guayos, período 2016*. (Tesis de doctorado). Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.; se trabajó bajo el objetivo central de establecer la relación existente entre la ambas variables de los funcionarios adscritos, el autor ha optado por un estudio de tipo descriptiva correlacional, en donde se ha tomado como muestra a 18 trabajadores públicos, se usó como instrumento de recojo de información al cuestionario de preguntas; los resultados relevantes del estudio sobre la evaluación de desempeño se obtuvieron los promedios de respuesta más altos, con 27%, 28% y 24% respectivamente, mientras que las alternativas Siempre y Casi Siempre produjeron un promedio general de 21% expresando de tal forma que las debilidades son significativas; para la evaluación de satisfacción laboral se obtuvieron que 33% están totalmente de desacuerdo mientras que 23% totalmente de acuerdo lo que permite afirmar que el grado de satisfacción laboral es bajo. Por lo que se llegó a la conclusión general que, retratando el nivel de cumplimiento

de la ocupación de las autoridades otorgado a la Contraloría Municipal de Los Guayos, se advirtió que los insatisfactorias significativos para estos especialistas fueron los impedimentos en la mejora, preparación y premios competentes, a pesar de que también obtuvieron una alta representación como decepción componentes de inspiración, conexiones y resultados. Se resolvió la conexión entre la evaluación de la ejecución y el acatamiento de la ocupación de las autoridades relegadas al análisis contextual de la contraloría municipal, pues de acuerdo al estadístico rho de spearman estas variables mantienen una correlación fuerte y directa.

A nivel nacional

García, C. (2015), en su investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Río Negro, provincia de Satipo 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Satipo, Perú. la cual tuvo como finalidad establecer la relación existente entre las variables mencionadas, se trabajó bajo el diseño de investigación no experimental. Tomando como muestra a 20 funcionarios públicos, tomando como instrumento el cuestionario; los principales resultados fueron con respecto al clima organizacional el 30% consideraron nunca y bastantes veces y el 25% siempre, lo que afirma que en los servidores públicos de dicha empresa no es el adecuado; con respecto a la comunicación el 20% manifestaron siempre y algunas veces, el 30% manifestaron bastantes veces y nunca o casi nunca lo cual afirma que la comunicación en la municipalidad no es buena; en la motivación el 30% respondieron siempre y 25% bastantes veces y nunca, lo que se afirma que nos servidores públicos no se encuentran motivados. Por lo que entre sus conclusiones menciona que: con respecto a la atmósfera jerárquica, el 30% de los encuestado respondieron entre nunca y a veces, el 25% dijo que era confiable; con estos resultados, suponemos que la atmósfera de autoridad en los jornaleros de la región de Río Negro no es adecuada, el nivel de relación entre la atmósfera autorizada y el cumplimiento de la ocupación es apropiado. Hay una conexión notable entre la atmósfera autoritaria y el cumplimiento de la ocupación de los trabajadores públicos del municipio del Distrito de Río Negro, territorio de Satipo 2015.

Panta, E. (2015), en su trabajo de investigación titulada: *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.; se trabajó bajo el objetivo central de conocer la relación e influencia de clima en la satisfacción, el diseño investigativo fue de tipo descriptiva – correlacional. El universo y la muestra representativa fue de 40 colaboradores sometidos a la encuesta; el instrumento de recojo de datos fue dado por el cuestionario de preguntas; los resultados relevantes que al acrecentar el clima laboral aumenta la satisfacción del colaborador en dicho Municipio; el 92,5% manifestaron que el Municipio poseen un grado de clima adecuado ya que los trabajadores pueden realizar sus labores de manera sencilla y segura; 80% de los encuestados indicaron la existencia de una comunicación fluida entre jefe, subordinados y colaboradores. Llegado a las siguientes conclusiones que la atmósfera autoritaria es el ambiente creada por los diversos sentimientos o sentimientos que una asociación agrupe a los individuos o si alguna sustancia, que se identifica con el estado de ánimo, la necesidad o la inspiración que los trabajadores no pueden tener solo en las perspectivas físicas, sino adicionalmente en el apasionado El 92.5% de los encuestados se refirió a que el distrito tiene un nivel de ambiente satisfactorio y puede desempeñar su trabajo de una manera sencilla y segura, dispuesto a trabajar y dar lo mejor de sí mismo. No obstante, debería acentuarse que existe un nivel básico de 7.5 que lo considera básico ya que no se sienten satisfechos con la atmósfera jerárquica por la ausencia de consuelo en su entorno de trabajo.

Morales, J. (2016), en su trabajo de investigación titulada: *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016*. (Tesis de pregrado).Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.; se trabajó bajo el objetivo principal sobre la determinación de la existencia de relación entre ambas variables, el diseño metodológico fue en función del tipo descriptivo - correlacional, en donde se consideró como muestra representativa a 276 funcionarios públicos, se basó en el instrumento de recojo de información el cuestionario de preguntas; los principales resultados que fueron evaluados por indicadores, en donde se determinó que el clima organizacional presenta un nivel regular y bueno sin embargo presenta tres

critérios que representan un nivel negativo; los criterios correspondientes a la satisfacción laboral se hallan en un nivel medio y alto. El estudio investigativo llegó a concluir que hay una conexión profundamente notable entre la atmósfera jerárquica y el cumplimiento de la ocupación de los trabajadores con un coeficiente Rho Spearman 0.20* y con un nivel de notable de 0.003. De esta manera, el clima organizacional se desarrolla positivamente, pues el personal cuenta con el instrumento, hardware y equipo importante para hacer los compromisos que se comparan con ellos y que incluyen la dispersión de ejercicios, deberes y capacidades entre cada uno de los niveles del personal, y concuerdan con los métodos para ejercer la autoridad.

Urresti, M y Flores, I (2017), en su trabajo de investigación titulada: *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Maynas, 2017*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú. Se basó en el objetivo central de encontrar la relación existente entre las variables mencionadas, se trabajó bajo el tipo de diseño de investigación no experimental, con el diseño de índole descriptivo – correlacional; para ello ha una población conformada por 40 servidores públicos, y una muestra de 36 trabajadores, en donde se aplicó una encuesta tomando en cuenta como instrumento el cuestionario; lo cual se determinó los principales resultados que el clima organizacional de dicha municipalidad ya que consideraron el 64% es inadecuada, el 45% señalan que su trabajo y esfuerzo casi nunca es valorado por su jefe, 45% señalan que casi nunca les permiten ser independiente con el trabajo que realizan. Llegando a concluir la determinación de que el clima organizacional mantiene un nivel inadecuado pues se ha demostrado que, de acuerdo a percepción de los trabajadores, consideran estar descontentos con la falta de valoración al esfuerzo y dedicación que estos demuestran, y sobre todo a la limitación de autonomía en su trabajo. Por otro lado, se ha logrado demostrar que existe un bajo nivel de satisfacción laboral, pues según la valoración de los colaboradores no se identifican con las tareas designadas, pues pocas veces obtienen un resultado visible. Finalmente, se ha logrado determinar que existe una conexión inmediata entre la atmósfera empresarial y el cumplimiento laboral en los trabajadores del municipio provincial de Maynas en el año 2017.

A nivel local y regional

Reyes, A. (2016), en su tesis: *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.. Fue compuesto por el objetivo principal de encontrar la relación existente entre las variables mencionadas, utilizando una metodología investigativa de índole descriptivo - correlacional. Para la evaluación se ha considerado una muestra representativa de 30 trabajadores quienes fueron encuestados usando el cuestionario, los resultados relevantes fueron que el 7% de los trabajadores señalaron que las circunstancias laborales son malas, 22% indicaron regulares, mientras que 36% de los colaboradores indicaron que las condiciones de trabajo son moderados, 22% indicaron que son buenas y solo 13% son excelentes. Concluyó que: existe una conexión positiva notable entre las condiciones de trabajo y el cumplimiento de la ocupación de los representantes con una certeza del 95%, el coeficiente de relación directa Pearson $r = 0,898$ mostró que hay una alta conexión positiva entre los factores; el coeficiente de seguridad (0.807), aclaró que alrededor del 80% del cumplimiento de la actividad de los colaboradores están influenciados por las condiciones de la organización.

Villacorta, H. (2016), en su tesis titulada: *Evaluación de las cualidades de los líderes y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Regional de San Martín - Moyobamba, año 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.. Tuvo como objetivo de encontrar la influencia de las cualidades del líder en la satisfacción laboral, de los servidores públicos, siendo el tipo de investigación cuantitativa, se consideró una muestra representativa de 150 trabajadores sometidos a la encuesta, siendo como instrumento el cuestionario, los principales resultados fueron evaluadas por indicadores de cada variable llegando a determinar las cualidades del líder, el 47% de los encuestados manifiestan que el desarrollo es de forma inadecuada; la satisfacción laboral del GORESAN 45% dijeron que no están contentos con la entidad porque no se sienten satisfechos con la necesidades primordiales, la dimensión de desafío del trabajo obtuvo un índice bajo del 47% y las funciones que realizan en sus puestos

laborales no se implementan de una forma en coherencia. El estudio investigativo llega a concluir según determinación existe un nivel bajo de satisfacción laboral; causa de que no se están satisfaciendo las prioridades básicas, se descubrió la escasa remuneración, por otra parte, la satisfacción laboral es baja ya que carecen de programas de capacitación para los trabajadores, por parte de las entidades referente a la labora que ejecutan los distintos profesionales.

Rengifo, T. (2016), en su estudio de investigación: *Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Ejecutiva de la Administración y Conservación de los Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Se basó en el objetivo central de encontrar la relación existente entre las variables, la metodología fue de índole cuantitativa, tomando una muestra conformada por 14 trabajadores, se hizo uso de los instrumentos de recojo de datos dado por el cuestionario de preguntas. En general, los resultados lograron que la mitad de los asociados demostraron que el lugar de trabajo se da de manera insuficiente, la mitad demostró que el marco individual se ha producido de manera inadecuada desde la facultad de una baja insatisfacción. Lograr los apagones que el lugar de trabajo está creando en una ruta que falta, ya que el personal ha demostrado no estar contento con las partes autorizadas de la fundación, de manera similar, la ejecución del trabajo se produce en un camino deficiente, ya que se ha identificado vastas imperfecciones en conexión a los ángulos jerárquicos, como en los puntos de vista individuales, por fin se resolvió que existe una conexión entre los dos factores, ya que obtuvo un coeficiente más prominente que 0.7 y como lo indica Spearman es un valor adecuado para asociar una relación, en otras palabras, un ambiente de trabajo terrible influye en la ejecución del trabajo de los colegas.

Cercado, K. y Gonzales, K. (2017), en su trabajo de investigación titulada: *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Tuvo finalidad determinar la relación que existe ambas variables. el trabajo investigativo presente un diseño de índole no

experimental, tuvo como población y muestra 101 colaboradores, en los que notamos los resultados fundamentales, los archivos de Alpha Cronbach estimados para cada medición de escala son empinados, ya que superan las estimaciones de punto de corte de 0,70. En general, debe notarse que la escala de la atmósfera autorizada tiene una alta consistencia interna, se resuelve que los especialistas metropolitanos que van de cuatro hacia siete años de trabajo y presentan valoraciones altas en el tamaño general del cumplimiento de la ocupación, Comparación de reuniones alternativas que adquieren puntajes normales (35.6% y 6.9% para trabajadores de 1 a 3 años y 8 más individualmente), también se aprecia que la mayor parte del grupo de examen está conformada por colaboradores con un período de administración de uno a tres años que representan un (72.3 %) logrando un alto puntaje en la medición política (33.7%) y en las mediciones físicas, los beneficios, las conexiones, la mejora, la ejecución y la relación se sitúan en la clase normal (38.6%, 31.7%, 34.7%, 45.5%, 34.7% y 28.7% por separado). Se concluyó que la atmósfera jerárquica está totalmente identificada con el cumplimiento de la actividad con los especialistas reguladores de ese distrito, en otras palabras, para una atmósfera autoritaria más prominente, una mejor realización del empleo

1.3 Teorías relacionadas al tema

El conglomerado teórico, son de gran importancia para poder realizar un análisis exhausto de cada una de las variables del estudio investigativo, por ende, en este apartado se describirá aspectos relevantes y de gran importancia que intervienen en las diversas variables; lo que implica revisar referencias bibliográficas actualizadas, tal y como se presenta de la manera posterior:

1.3.1. Clima organizacional

El clima laboral como lo describen algunos autores, se desenvuelve en un ambiente de trabajo, la cual se encuentra rodeada de personas que tienen el propósito de realizar o desarrollar las actividades, ocupaciones y responsabilidad que determinan su puesto de trabajo, por tal razón es que las relaciones entre los integrantes, es decir entre compañeros y jefes de trabajo se debe dar de la mejor manera, amigable y cordialmente; en pocas palabras debe existir buenas relaciones con las personas que se encuentran alrededor,

creando un ambiente agradable y satisfactorio, lo cual se ve reflejado en el servicio que ofrece la empresa.

Uribe (2015), considera: El clima laboral es una propiedad de los integrantes de la empresa, o de la misma. Atributos que con el tiempo van creando un ambiente positivo o negativo según sea el caso, es decir de acuerdo como se esté gestionando los recursos humanos en la organización. (p. 34)

Robbins (2004), menciona: Muy bien puede ser una conexión u un obstáculo para la gran ejecución de la asociación en general; Para decirlo claramente, es la articulación individual de la observación que los especialistas y los administradores se forman a partir de la asociación a la que tienen un lugar y lo que influye directamente en la ejecución de la asociación. (p. 98)

Rodríguez (2004), menciona: Con respecto al clima organizacional, se dice que se adapta, además de otras cosas, por el cumplimiento general que el personal comunica sobre el trabajo en la asociación, la relación tan cercana entre el cumplimiento general y el nivel de inspiración. Un nivel de inspiración digno fomenta las conexiones relacionales, la correspondencia, la confianza, la camaradería. Si bien no elimina el choque, crea condiciones que respaldan su respuesta, independientemente de si se trata de una oficina importante o de un pequeño grupo de trabajo, dependiendo de quién lo guíe.

Chiavenato (2009), define: El clima organizacional que alude a “la condición actual entre los individuos de la organización está firmemente conectada al nivel de inspiración del trabajador y, en particular, muestra las propiedades de la condición autoritaria” (p. 172). Es adecuado cuando da una satisfacción de las necesidades y la altura ética de las personas y problemático cuando no se cumple para cumplir con ellas.

Según Robbins (2004, p. 392), hay tres comportamientos de las personas relacionadas con los negocios que hablan de evaluaciones positivas o negativas de los representantes y afectan el ambiente organizacional.

La importancia del clima organizacional según autores lo definen de la siguiente forma:

Chiang, Martín y Núñez (2010), manifiestan: la atención sobre el hecho de que la explicación detrás de considerar la atmósfera autorizada es establecer una estructura para la inspiración y el cumplimiento, en ese punto el valor del desarrollo no debe buscarse en la ejecución monetaria de las asociaciones, sin embargo, en el efecto que produce. La Organización como un arreglo de individuos que se mueven en la dirección de un marco clave, se concentró en el logro de objetivos jerárquicos expansivos, por ejemplo, avance, administración y administración de calidad. (p. 183)

Gadow (2010), indica que las evaluaciones permanentes del clima organizacional, “permiten ciertas partes de extrema importancia para cualquier asociación, ya sea para buscar mejoras o para identificar las razones negativas de la atmósfera y, de este modo, eliminarlas”. (p. 182)

Los resultados posibles de la explotación de estos resultados se siguen encontrando y el potencial se puede ampliar adicionalmente:

- Abrir un canal de comunicación convincente hacia y desde los representantes.
- Expresar la estima de que la organización tiene el compromiso de los sentimientos, la puesta a punto y la inversión como grandes dispositivos de progreso.
- Evite los choques antes de que causen inconvenientes.

Expresar el entusiasmo de la organización en la población general, en la tierra en la que pasan largos períodos de vida. (Gadow 2010, p. 182).

El impacto del clima organizacional está definido por los siguientes autores: Brunet (2011), manifiestan: que la hipótesis de Likert verifica que el ambiente participativo fomenta la efectividad jerárquica e individual, y luego construye tipos de ambiente autoritario con el objetivo final de verificar que las asociaciones que aplican estrategias que garantizan la coherencia con los fines particulares y así descubran cómo expandir su ejecución. (p. 89).

El clima organizacional está bajo las siguientes dimensiones:

Por tanto, Uribe. (2015, p. 264), para la evaluación del clima organizacional, tomando en cuenta tres dimensiones con sus respectivos indicadores, análisis que permitirá conocer los factores que inciden en la formación de un espacio de trabajo que sea adecuada o inadecuada.

Sistema individual: Uribe (2015), menciona: Que se basa en las competencias individuales de los empleados y las distinciones admitidas de manera personal. La organización tiene la obligación de buscar el puesto adecuado para cada trabajador, para así obtener resultados eficientes y un buen desempeño del personal. (p. 264)

Brunet (2001), indica: Que los individuos entran en asociaciones con cualidades específicas que deben mediar en su conducta en el trabajo, edad, sexo y estado conyugal; Atributos de la personalidad; cualidades y comportamientos; Niveles básicos de aptitud; Percepción, liderazgo básico singular, capacidad de aprendizaje e inspiración, etc. (p. 273)

- Complacencia de los colaboradores. Es el grado emocional en que los colaboradores ejercen al momento realizar una función o trabajo que les hace sentir felices y cómodos.
- Autonomía en el trabajo. Es el grado de libertad que los empleados tienen que hacen que ellos mismos establezcan parámetros de: responsabilidad, compromiso, la participación, criterio, programar sus actividades de trabajos, etc.

Sistema interpersonal. Uribe (2015), menciona: El marco relacional es la conexión equitativa entre los asociados y los jefes, es un elemento decisivo para decidir de alguna manera el lugar de trabajo de una asociación. Por otro lado, este sistema en el ambiente laboral, las habilidades de los colaboradores mejoran eficientemente y motiva a que los objetivos de las empresas se cumplan. (p. 265)

Martínez (2010), manifiesta: El comportamiento de cada colaborador en equipo es la sumatoria de cada individuo por separado o que está actuando de una manera individual. El marco relacional alude a la igualdad de trato de la correspondencia del especialista con

sus asociados, el personal directivo, el director; Es decir, con trabajadores alternos del lugar de trabajo. (p. 32)

- Relación entre los miembros de un grupo de manera social. la relación entre las personas de un grupo debe ser armoniosas y cordiales, pues ayuda a realizar una labor en equipo.
- Apoyo y unión en equipo. Actitud esencial para el desarrollo de actividad, pues muchas veces esta acción evita conflictos entre las personas de mismo grupo.

Sistema organizacional: Uribe (2015), manifiesta: En relación con el marco autoritario, el método para trabajar y conducir que tienen los jefes o líderes de una organización es estable, y además la relación que tiene con sus socios, en caso de que los inspire o los aliente a cumplir los objetivos predeterminados. (p. 265)

Asimismo, es la relación de los jefes y colaboradores deben ser de manera adecuada, como el jefe de cada departamento tiene la obligación de motivar y capacitar a sus trabajadores si quiere obtener resultados positivos; para así los colaboradores se comprometan cumplir con sus deberes y obligaciones y se sientan satisfechos al momento de ejercer su trabajo.

- Consideración de directivos. Se aprecia el involucramiento y participación de todos los agentes por igual, sin ninguna restricción.
- Beneficios y recompensas. El personal debe ser recompensado de acuerdo a como este se desempeña, siendo parte de la motivación.
- Motivación y esfuerzo. La motivación debe ser parte del desarrollo de los trabajadores por que deben existir programas en cuanto a ello.
- Autoridad de los directivos. Los jefes de cada área deben mostrar liderazgo y autoridad frente a su grupo de trabajo, pues se determina una jerarquía entre ellos.

1.3.2. Satisfacción laboral

Por su parte Chiavenato. (2007, p. 372), considera que la satisfacción laboral está facultada por el nivel del estado de ánimo que presente el trabajador de acuerdo a los atributos que ofrece la organización y sus representantes.

Asimismo, la satisfacción de los trabajadores se comprende como la inclinación que exhibe el lugar de trabajo en el que se produce. La conducta de un hombre hacia su propio trabajo transmite encuentros positivos y negativos en la organización y, además, los deseos que caracterizan su porvenir. (Chiang, Martín y Núñez, 2010, p. 192).

En los tiempos actuales, hay numerosas personas que han caracterizado la realización del trabajo, que han brindado el conocimiento de un estado entusiasta, lleno de reacciones y sentimientos que demuestran que el personal es elemental en el trabajo y que debe de estar asociada directamente a la organización. Asimismo, aclaran algunos aspectos. Otras condiciones que tienen relación e influencia en el sentir de las personas. En cualquier caso, cada una de estas conceptualizaciones actuales llegan a comprender que es el nivel que debe un hombre sentir en su espacio laboral.

De tal forma, la satisfacción laboral refleja la cantidad de personas que encuentran satisfacción en su trabajo, lo que representa una inclinación positiva acerca de su trabajo; la satisfacción empresarial se identifica con las condiciones de trabajo, según lo caracterizado, Hellriegel, Jackson y Slocum (2009).

La satisfacción laboral refleja el nivel al que los colaboradores descubren que se sienten bien en su trabajo. Además, estos autores dependen de la manera de concretar el proceso que se ha relacionado con los representantes que permanecen en la actividad y con una baja rotación. (p. 273)

De tal manera, los mismos autores recomiendan que la estimación del cumplimiento de la ocupación que utilizan las asociaciones sea cinco: cumplimiento con salario, discapacidad del gobierno, verificación y desarrollo; Además, especifican que el cumplimiento se basa en las condiciones de trabajo para ajustarse bien a los requisitos físicos previos

Davis (2003), sostiene: El proceso satisfactorio de un especialista "abarca el estado lleno de sentimiento apasionado de un hombre ante las capacidades y la ocupación que la empresa le ofrece, es el último efecto secundario de la mediación de dos partes que se llama Necesidades Humanas e instigación del trabajador". (p. 67). Al final del día, lograr la satisfacción del equipo es perfecto para las personas que se sienten contentas con lo que la organización les ofrece, además, esta conducta influirá en la ejecución de sus ejercicios.

Para, Robbins y Judge (2013), caracterizan que satisfacerse en el trabajo, es similar a una; Inclinación de tipo positivo en la labor independiente, que emerge de una evaluación de sus atributos. Por otro lado, muestran que una persona con un estado anormal de cumplimiento laboral tiene emociones constructivas sobre su actividad, mientras que alguien decepcionado tiene sentimientos contrarios. (p. 74)

Camacaro (2016), sostiene: La satisfacción de los empleos es el resultado de numerosos estados de ánimo que los especialistas lo relacionan con la compensación, la investigación, la gratitud, las aperturas de avance, etc. que se encuentran conectados a diferentes componentes, por ejemplo, edad, bienestar, relaciones familiares, circunstancia social, conexiones relacionales y más ejercicios en asociaciones de expertos y sociales. (p. 273).

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), definen:

La consecuencia de su impresión laboral, asociado con elementos que están relacionados al lugar donde se ejecuta el mismo, por ejemplo, la manera de administración, enfoques y sistemas, el cumplimiento de las reuniones laborales, la asociación de las reuniones laborales, las condiciones de trabajo y el ingreso global. (p. 138).

En esta definición, los autores consideran que la realización de la actividad es una idea más extensa que una inclinación o un sentimiento potencial, ya que la consideran como un estado mental, que en este sentido tiene una parte intelectual, llena de sentimientos y otros aspectos sociales, frente al trabajo.

La importancia de la satisfacción laboral según autores, donde se tiene a Uribe (2015), conceptualiza:

Es esencial, ya que se ha resuelto que existe una conectividad con positivismo entre el cumplimiento de los colaboradores y los destinos de la empresa. "Referente a lo indicado por la investigación, demostraron que el cumplimiento en el trabajo disminuye la falta de comparecencia y aumenta el mantenimiento del personal que genera un resultado beneficioso para la organización o establecimiento, y estos se estiman a través de la eficiencia, la ejecución y las ventajas obtenidas". (p. 34). A un personal insatisfecho le falta el trabajo con la mayor frecuencia posible y está enfocado.

La satisfacción laboral está compuesta de la siguiente forma:

Arjona (2013, p. 214), fundamenta: En la actualidad, tres segmentos fundamentales de estados de ánimo, que influyen en los sentimientos de los individuos hacia su trabajo. Están aislados de la siguiente manera:

- La parte psicológica reúne observaciones, conclusiones y convicciones, es decir, los procedimientos de razonamiento de un hombre.
- La parte llena de sentimientos (también llamada entusiasta) es la que condiciona nuestras emociones y tiene un carácter de aprendizaje, de nuestra familia, los maestros.
- La parte de conducta alude a una inclinación a seguir indiscutiblemente hacia algo o alguien.

Para Robbins (2004): Se puede dar una medida mediante elementos que determinan y dar permiso para conocer si un individuo está contento o se siente muy a gusto con la compensación que le brinda una entidad o empresa. Estos elementos pueden ser los siguientes: recompensa laboral, reto laboral, condicionantes en las labores, la buena relación entre empresa-colaborador u otros elementos que intervienen que son indicadores para tener una evaluación exhausta de la satisfacción en el trabajo. (p. 25)

Camacaro (2016, p. 75), por su parte manifiesta que existen diversos principios que ocasionan satisfacción o insatisfacción en los trabajadores, siendo esta el reconocimiento al esfuerzo, el buen ambiente, las competencias de la dirección y la seguridad en el empleo.

Chiavenato. (2007, p. 27) menciona: Pues tomando en cuenta la teoría de Herzberg, Frederick quien sostiene sobre los conceptos teóricos en el entorno endógeno. Por lo que para estos autores la satisfacción de los trabajadores está en función de dos elementos:

Factores higiénicos: (Chiavenato 2007, p. 53) refiere: Lo condicional que esta alrededor de un individuo en su labor, está dado por la motivación ambiental, y forman los elementos que normalmente usan las entidades para incentivar a sus colaboradores. No obstante, los elementos que tienen que ver con la higiene están limitados por su capacidad para influenciar de forma eficaz en las conductas de los colaboradores. La premisa higiene emite de forma precisa su caracterización por ser preventiva y profiláctico destinada a eludir factores de insatisfacción de tipo ambientales u otras que amenacen al equilibrio. Cabe recalcar que los mencionados factores mantienen la satisfacción en un nivel estándar, por lo que recae en la aplicación de estrategias para elevarla, influenciando de tal forma en la conducta de los trabajadores de manera permanente.

Por lo que abarca los elementos que se plasman a continuación:

- Condicionantes del bienestar laboral. Son elementos relativos en el bienestar y la buena salud del empleado (materiales, infraestructura, seguridad, capacitaciones, etc.)
- Políticas organizacionales en la administración. Es un plan, guía o lineamiento para las decisiones administrativas y para los miembros que conforman en la empresa, que permite actuar en cualquier situación e indica cómo enfrentarse.
- Relaciones con el supervisor. para construir un clima labora bueno es importante que el vínculo que une al personal con el supervisor sea de la manera más amable, armoniosa y correcto posible; manteniendo una relación estrecha en justa medida.

- Competencia técnica del supervisor. Las empresas requieren que los verificadores que sean el medio entre la dirección y los niveles operativos, que consigan trabajar con sus equipos en armonía, etc.
- Salario y remuneración. El personal se siente satisfechos al recibir su salario o remuneración por parte de la empresa.
- Seguridad en el puesto. El colaborador debe sentirse seguro con el cargo o puesto que ejerce en la empresa.
- Relaciones con los colegas. Las relaciones con los colegas son las adecuadas al momento de relacionarse.

Factores motivacionales: (Chiavenato 2007, p. 53) identifica: Está relacionada con las funciones del puesto laboral, los roles y los diversos compromisos relativos con él; brindan una sensación de eficiencia superior en los niveles estándares. La premisa que inspira está sujeta al sentir de reconocimiento; que se refleja a través de la realización de recados y situaciones que ofrecen pruebas y tienen relevancia en las labores. A comparación de los factores higiénicos, los motivacionales es crucial relevancia para elevar la satisfacción, ya que influencia directamente en la conducta del trabajador.

Conforman el contexto del puesto:

- Delegar funciones: función de que debe ajustarse a las funciones que desempeña, es decir el personal debe cargar la responsabilidad plena de las condiciones de su puesto.
- Libertad para decidir cómo realizar un trabajo: esto generará en el trabajador creatividad e innovación para desarrollar un proceso mejorado en su puesto.
- Posibilidades de ascenso: el personal se sentirá contento si la organización le ofrece la oportunidad de ascender a un puesto mayor y con mejor salario.
- Uso pleno de habilidades individuales: el trabajador tendrá la libertad de expresar y demostrar todo lo que sabe si tiene libertad para hacerlo.
- Planteamiento de fines y evaluación del mismo: permitir que el colaborador se trace objetivos personales y que esté al tanto de su cumplimiento creara satisfacción en ellos.

- Simplificación del puesto: estará satisfecho si la organización le permite simplificar los roles que ejecuta en su entorno laboral.

Ampliación o enriquecimiento del puesto: dejar que el colaborador aplique todo su conocimiento en las actividades que desarrollo es satisfactorio para él, siempre y cuando este mejore con el tiempo.

1.4 Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018?

Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018?

1.5 Justificación del estudio.

Conveniencia

El trabajo investigativo es conveniente dado que permitió conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, el mismo que promociona elementos relevantes a los encargados de tomar decisiones para responder de forma adecuada y oportuna a los problemas encontrado dentro de la institución, mediante la implementación de estrategias que mejoren la satisfacción de los colaboradores y por ende brindar un buen servicio.

Relevancia social

La investigación es de gran relevancia porque permitió conocer el nivel de satisfacción de los empleados, y con ello responder de forma inmediata a las necesidades,

generadas por el inadecuado clima organizacional, y con ello eliminar los problemas que aqueja la institución.

Implicancias prácticas

La presente investigación tiene gran importancia en la práctica, ya que se pone en contacto directo con el problema del clima organizacional en la institución, y así brindar a los directivos las pruebas suficientes para que tomen medidas necesarias de corrección.

Valor teórico

La presente investigación permitió hacer un aporte a la comunidad científica con los diferentes hallazgos encontrados sobre las variables de estudio, los cuales contribuyeron a realización de futuros estudios, ya que representa una contribución importante en data y contenido literario sobre clima organizacional y satisfacción laboral adaptado al contexto local, asimismo permitió determinar objetivamente las necesidades del personal en base a lo que esperan obtener de su ambiente laboral, finalmente el estudio apporto conocimiento a los estudiantes, a investigadores, colaboradores y a la sociedad en general.

Utilidad metodológica

La presente investigación permitió diseñar instrumentos, partiendo de los utilizados para medir las variables del estudio investigativo, el cual contribuyó a definir conceptos, citar textos, y procesar datos, instrumentos que fueron validados por el criterio de expertos para posteriormente ser sometidos a la muestra representativa, una vez recolectada la información se sometió al proceso mediante software siendo entre ellos a Microsoft Excel y SPSS, para luego ser analizados, interpretados y así determinar la relación entre ambas variables.

1.6 Hipótesis

General

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018.

Específica

HE₁: El nivel de clima organizacional en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018, es inadecuada.

HE₂: El nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018, es muy insatisfactorio.

1.7 Objetivos

General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018.

Específica

Identificar el nivel de clima organizacional en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación.

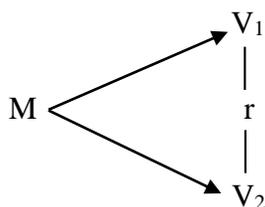
Tipo de investigación

La metodología descrita por Hernández, Fernández y Baptista. (2014, p. 152), el trabajo investigativo tuvo un enfoque cuantitativo, siendo esta de tipo no experimental, pues se evaluó las variables en su estado natural, es decir se analizó el comportamiento las variables en un sector dado, resultados que otorgaron la confirmación de la problemática prevista en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura en el año 2018; por lo que en la investigación no existió ninguna variable interviniente.

Diseño de Investigación

En tanto el diseño del estudio es descriptiva-correlacional, pues de acuerdo a los objetivos propuestos, inicialmente se realizó la descripción del comportamiento de cada una de las variables (clima organizacional – satisfacción laboral) en la Municipalidad distrital de Huarmaca, teniendo en cuenta la evaluación de cada una de las dimensiones y sus respectivos indicadores. Finalmente se estableció la relación entre las variables mencionadas, tomando en cuenta el estadístico de correlación correspondiente. (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 43):

Esquema:



Dónde:

M: Colaboradores de la Municipalidad

V₁: Clima Organizacional.

V₂: Satisfacción Laboral.

r: Relación

2.2 Variables, operacionalización.

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Satisfacción laboral.

Operacionalización de las variables:

| VARIABLES | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------|--|--|-------------------------|---|--------------------|
| Clima Organizacional | Ambiente en donde las personas establecen procesos de interacción social y está definida por las actitudes y el comportamiento de los miembros de la institución. (Uribe, 2015) | La variable fue evaluada tomando a través de una encuesta dirigida a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, la cual fue elaborada a partir de las dimensiones e indicadores propuestos por Uribe (2015) quien considera los factores higiénicos y motivacionales para evaluar el clima organizacional, siendo esta calificada a través de tres escalas (Inadecuado, regular y adecuado). | Sistema individual | Complacencia de los trabajadores Autonomía en el trabajo | Ordinal |
| | | | Sistema interpersonal | Relaciones sociales entre los miembros de la organización Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo Consideración de los directivos Beneficios y recompensas Motivación y esfuerzo | |
| Satisfacción Laboral | Grado de naturalidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. Está facultada por factores como el salario, la modalidad de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, y demás atributos que ofrece la organización y sus representantes. (Chiavenato, 2007) | La variable fue evaluada tomando a través de una encuesta dirigida a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, la cual fue elaborada a partir de las dimensiones e indicadores propuestos por Chiavenato (2007) quien considera los factores higiénicos y motivacionales para evaluar la satisfacción laboral, siendo esta calificada a través de tres escalas (muy insatisfecho, insatisfecho y satisfecho). | Sistema Organizacional | Autoridad de los directivos | Ordinal |
| | | | Factores Higiénicos | Condiciones de trabajo y bienestar. Políticas de la organización y administración. Relaciones con el supervisor. Competencia técnica del supervisor. Salario y remuneración. Seguridad en el puesto. Relaciones con los colegas Delegación de responsabilidad. Libertad para decidir cómo realizar un trabajo. Posibilidades de ascenso. | |
| | | | Factores Motivacionales | Utilización plena de las habilidades personales. Formulación de objetivos y evaluación relacionada Simplificación del puesto (por quien lo desempeña). Ampliación o enriquecimiento del puesto | |

2.3 Población y muestra

Población

Compuesto por los colaboradores de las distintas áreas de la Municipalidad distrital de Huarmaca, quienes a la actualidad (2018), suman un número de 78 personas.

Muestra

Compuesto por toda la integridad del universo, ya que fue necesaria para analizar la percepción de los 78 empleados de la Municipalidad distrital de Huarmaca en el año 2018.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Como técnica se ha utilizado la encuesta, pues la recolección de datos se ha encuestado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, encuesta que se ha creado con la finalidad de conocer la percepción de las personas, en cuanto a cada una de las variables en estudio.

Instrumentos

De tal forma, de acuerdo a la técnica a emplear es necesaria la utilización del cuestionario como instrumento, la que fue creada tomando en cuenta los indicadores de las dimensiones correspondiente a cada variable en estudio, siendo los principales fuentes de información los colaboradores de la Municipalidad distrital de Huarmaca, en el año 2018.

Cuestionarios que tomo como escala de medición “ordinal” para evaluar el nivel de cada una de las variables (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), ya que se otorgó un valor numérico a cada opción de respuesta. Asimismo, cada instrumento recolecta de la información demográfica, referente al género, edad, estado civil y religión de los encuestados.

Además, el cuestionario para evaluar el clima organización se compone de 20 preguntas, las que dividen en tres dimensiones, siendo estas el sistema individual (agrupa las preguntas 1,2,3,4,5 y 6) sistema interpersonal (agrupa las preguntas 7,8,9,10 y 11) y el

sistema organizacional (agrupa las preguntas 12,13,14,15,16,17,18,19 y 20), de tal forma las preguntas corresponden a los indicadores que conforman cada dimensión.

| Clases | Límite inferior | Límite superior |
|------------|-----------------|-----------------|
| Inadecuado | 20 | 46 |
| Regular | 47 | 73 |
| Adecuado | 74 | 100 |

En la misma línea, el cuestionario para evaluar la satisfacción laboral se compone de 14 preguntas, las que dividen en dos dimensiones, siendo estas los factores higiénicos (agrupa las preguntas 1,2,3,4,5,6 y 7) y los factores motivacionales (agrupa las preguntas 8,9,10,11,12,13 y 14), de tal forma las preguntas corresponden a los indicadores que conforman cada dimensión

| Clases | Límite inferior | Límite superior |
|------------------|-----------------|-----------------|
| Muy insatisfecho | 14 | 32 |
| Insatisfecho | 33 | 51 |
| Satisfecho | 52 | 70 |

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Para la validación de los instrumentos de recojo de datos fue sometido a base de criterios dado por juicio de expertos; se empleó un informe de opinión sobre los cuestionarios creados; el cual mediante su evaluación se pudo establecer una mejor claridad, objetividad del instrumento, organización, actualidad, intencionalidad, coherencia de los ítems, mejor consistencia metodológica y como también la pertinencia de la misma.

Por otro lado, la confiabilidad es tratada una vez recolectada los datos, de tal forma se utilizó el programa SPSS para confiabilizar, a través del estadístico Alfa de Cronbach, la que calculará el índice correcto de confiabilidad de 0.70.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los cuestionarios ejecutados fueron procesados en los softwares tanto en Excel como en SPSS. En el programa de Excel fueron tabulados mediante gráficos y tablas, y estas estuvieron analizadas e interpretadas, mediante el programa SPSS, se pretendió conocer la correlación que existe entre ambas variables, al ser estas variables ordinales la prueba de hipótesis se determina en base al Rho de Spearman puesto que este se establece en función a la data obtenida.

Para la presentación de resultados a través del programa Excel se ha calculado inicialmente la amplitud del intervalo, ya que para una mejor presentación del comportamiento de las variables ha sido necesaria reducir a tres (3) los niveles de medición, por lo que se ha utilizado la siguiente formula:

$$\textit{Amplitud del intervalo} = \frac{\textit{Valor maximo} - \textit{Valor minimo}}{\textit{Cantidad de intervalos}}$$

Formula que se encuentra representado por:

Valor mínimo = cantidad de preguntas * escala mínima (1)

Valor máximo = cantidad de preguntas * escala máxima (5)

Cantidad de intervalos = 3

De tal manera que para la presentación de tablas y figuras en los resultados se ha considerado la frecuencia correspondiente a la sumatoria de los encuestados aunados a los intervalos extraídos, y los porcentajes correspondiente, identificando de tal manera el comportamiento de cada variable.

Por otro lado, para establecer la relación entre las variables en estudio, se ha utilizado la fórmula de Rho de Spearman, estadística ρ que viene facultada por la siguiente formula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D: Diferencia entre la sumatoria correspondiente a cada variable ($x - y$)

N: número de parejas de datos (muestra)

De tal manera para la presentación del resultado se ha establecido una tabla de doble entrada identificando el coeficiente de correlación, el grado de significancia bilateral y el número de datos.

2.6 Aspectos éticos

Con la presente investigación no se pretende perjudicar a los encuestados, de lo contrario respetar la confiabilidad de sus respuestas, así mismo se busca respetar el derecho de autor de las teorías tomadas, en relación a clima organizacional a Uribe, J. F. (2015) y para la satisfacción laboral a Chiavenato, I. (2007), quienes nos facilitaron la investigación mediante diferentes parámetros (dimensiones e indicadores).

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de clima organizacional en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018.

Tabla 1.
Clima organizacional.

| Nivel | Intervalo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-----------|------------|------------|
| Inadecuado | 20 – 46 | 37 | 47% |
| Regular | 47 – 73 | 31 | 40% |
| Adecuado | 74 – 100 | 10 | 13% |
| Total | | 78 | 100% |

Fuente: SPSS. v.24 – Elaboración propia – 2018.

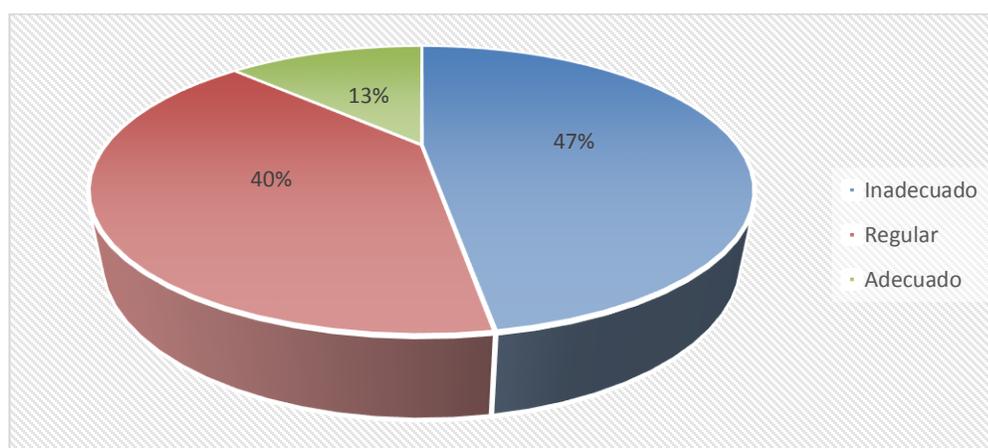


Figura 1. *Clima organizacional.*

Fuente: SPSS. v.24 – Elaboración propia – 2018.

Interpretación

En la tabla 1 y gráfico 1 se puede observar el comportamiento del clima organizacional en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba; de tal manera se logra identificar que es inadecuada (47%) y en cierta medida es regular (40%), pues se ha detectado una serie de falencias, pues el personal considera que su trabajo y esfuerzo casi nunca es valorado por su jefe, de igual manera los reconocimientos otorgados por la organización no son satisfactorios, y el ambiente de trabajo es poco agradable, ocasionando que las actividades no se

desarrollen cómodamente; asimismo casi nunca les permiten ser independientes con el trabajo que realizan, tampoco les brindan autonomía para tomar decisiones sobre su trabajo, al igual que muchas veces no le es permitido hacer uso de sus propios métodos y técnicas de trabajo para el desarrollo de actividades; además pocas veces existe una comunicación recíproca y amable entre compañeros de trabajo, de igual manera la organización casi nunca realiza actividades de confraternidad con el fin de fortalecer las relaciones sociales; por otro lado se ha evidenciado que ocasionalmente reciben apoyo de sus compañeros para el desarrollo de actividades laborales, pues existe poco compañerismo en la organización; se ha evidenciado también que pocas veces los jefes de área se involucra en las actividades laborales que realiza diariamente, asimismo no existe una comunicación fluida, cordial y de respeto con su jefe; por otro lado los encuestados señalan no haber recibido algún incentivo como recompensa a su esfuerzo, casi nunca brindan recompensas como (vacaciones o descansos) por el buen desempeño; ya que ocasionalmente se incentiva y alientan a los colaboradores para que puedan desempeñarse eficientemente, la organización no brinda todas las herramientas necesarias para que los colaboradores desarrollen sus actividades sin ningún problema; por lo que se deduce que los jefes no posee la capacidad para tomar decisiones correctas en bien de la organización, al igual que pocas veces acepta ideas y críticas relacionadas a las decisiones que se tomaran en la organización.

3.2. Nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018.

Tabla 2.
Satisfacción laboral.

| Nivel | Intervalo | Frecuencias | Porcentaje |
|------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| Muy insatisfecho | 14 - 32 | 38 | 49% |
| Insatisfecho | 33 - 51 | 32 | 41% |
| Satisfecho | 52 - 70 | 8 | 10% |
| Total | | 78 | 100% |

Fuente: SPSS. v.24 – Elaboración propia – 2018.

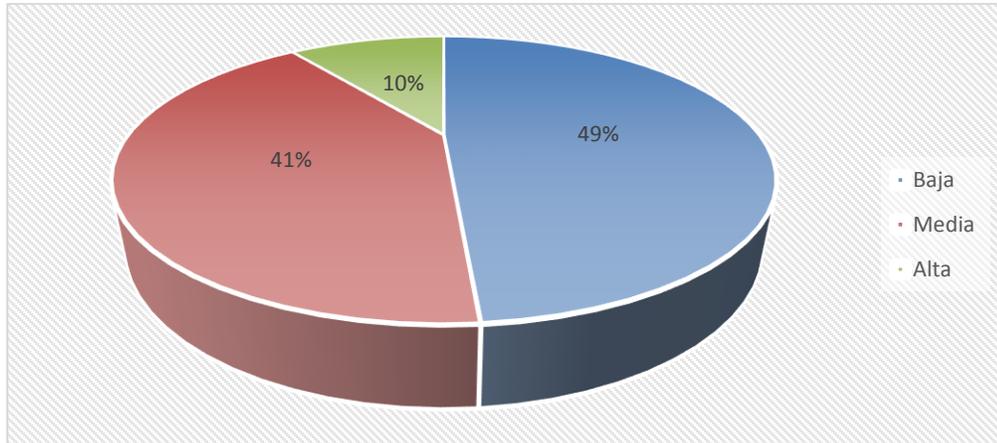


Figura 2. Satisfacción laboral.

Fuente: SPSS. v.24 – Elaboración propia – 2018.

Interpretación

En la tabla 2 y gráfico 2 se puede observar el nivel de satisfacción de los colaboradores, la que evidentemente mantiene un nivel bajo (49%) y en cierta medida mantiene un nivel medio (41%), pues según la percepción de los encuestados se ha identificado que las condiciones de trabajo no son óptimas para proteger la salud del personal, por lo que existe cierta inseguridad, generando así riesgos de sufrir algún accidente, además pocas veces se toma en cuenta la participación del personal para el establecimiento de las políticas, creando relaciones inestables con el supervisor, jefes de área y sus compañeros, por otro lado el personal muestra cierto descontento pues las funciones que desempeñan de muchos no va de acuerdo al sueldo que perciben; asimismo muchos de los trabajadores consideran que las responsabilidades del puesto no se ajusta a las funciones que desempeña, no lo que pocas veces tiene libertad para decidir cómo hacer su trabajo, además la posibilidades de ascender a otro puesto son pocas, creando cierto descontento en el personal pues muchos de ellos se sienten limitados para desarrollar sus habilidades o para fomentar creatividad e innovación en el desarrollo de sus actividades.

3.3. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018.

Tabla 3.

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

| | | | Clima Organizacional | Satisfacción Laboral |
|------------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,816** |
| | Clima Organizacional | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 78 | 78 |
| | Satisfacción Laboral | Coefficiente de correlación | ,816** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 78 | 78 |

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

Fuente: SPSS. v.24 – Elaboración propia – 2018.

Coefficiente determinante

$$r : \text{Correlación de Spearman} = 0,816$$

$$r^2 : \text{Coefficiente determinante} = (0,816)^2$$

$$r^2 : 0.6658 = 66.58\%$$

Se llega a inferir que la variable clima organizacional tiene una influencia en la satisfacción laboral en un 66.58%. Por lo tanto, se asume que hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descritos con anterioridad el clima organizacional se desarrolla de manera inadecuada, esto debido a diversas falencias como la falta de adecuación de los puestos de trabajo, así como las malas relaciones entre compañeros y jefes del trabajo, los beneficios y recompensas, y sobre todo la falta de autoridad de los directivos, pues caso contrario describe Morales (2016), el clima organizacional se desarrolla positivamente, pues el personal cuentan con el instrumento, máquina y componente suficientes para cumplir con las funciones que le correspondan y que perciben la distribución de acciones, compromisos y ocupaciones entre todos los niveles del personal, así como están de acuerdo con las modalidades de ejercer la potestad. Situación que se debe mejorar en el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Huarmaca. Dicho resultado es corroborado por Uribe (2015), quien señala que el clima laboral es un atributo de los miembros de la organización, aquellos atributos que con el pasar de los años crea un entorno positivo o negativo, es decir en función a como se esté gestionando los recursos humanos en la organización. Encontrando de tal forma resultados similares en las investigaciones. Por su parte Morales logro crear un entorno positivo, todo lo contrario, sucede en el estudio realizado, ello debido a factores ya mencionados, lo que significa que los recursos humanos se están gestionando de una forma incorrecta en la institución.

Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral se ha evidenciado que este posee un nivel bajo en los trabajadores de la municipalidad, dado que existe muchas deficiencias como son la falta de identificación con las tareas, la autonomía para tomar sus propias decisiones, el desacuerdo con la aplicación de la remuneración, la falta de oportunidades y desarrollo, y sobre todo el personal no está satisfecho debido que la institución no prioriza, la compatibilidad entre la personalidad y el puesto, deficiencias que pueden ser corroboradas con los resultados de Villacorta (2016), quien considera que la satisfacción en el trabajo es condicionada por la carencia de programas de capacitación por parte de las entidades frente a la labor que ejecutan los profesionales en las diversas áreas. Por lo tanto, el personal crea cierto descontento a causa de que los directivos muestran preocupación por desarrollar sus capacidades, por lo que al analizar ambas investigaciones encontramos similitudes y componentes que esclarecen la insatisfacción

del personal. Sin embargo, es refutada por Calderón (2016), quien entre sus resultados obtuvo que el personal está satisfecho con su trabajo y con las actividades que realiza. En este contexto el estudio no coincide con la investigación de Calderón, ya que este logro obtener resultados positivos en cuanto al nivel de satisfacción, todo el contrario sucede con el presente estudio donde se identificó una serie de falencias que afectan la satisfacción de los colaboradores, quienes a su vez lo demuestran mediante un bajo rendimiento, bajo nivel de productividad y en la actitud que tienen frente a las actividades laborales. Ante los diferentes casos y resultados vistos en la presente discusión Chiavenato (2007), afirma que la satisfacción laboral es el nivel de estado de ánimo que presenta el colaborador en función a los atributos que ofrece la institución o empresas y sus representantes, definición que se ha visto en los diferentes estudios mencionados.

Finalmente se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el cual es corroborado por el estadístico Rho de Spearman, extraído del programa SPSS, llevándonos a rechazar la hipótesis nula, sin embargo el resultado no fue positivo, ya que el inadecuado clima laboral ha generado un bajo nivel de satisfacción en el personal, pues un ambiente poco agradable, donde no existe una adecuada relación interpersonal, ni una comunicación recíproca, ha sido la causante de que el personal no desempeñe sus funciones correctamente, que no cumpla con los objetivos establecidos, asimismo les ha ocasionado un cuadro de estrés, llevándolos al punto de ausentarse y por último renunciar. Por su parte Urresti y Flores (2017), en su trabajo de investigación determinó que existe relación entre las variables de estudio, sin embargo no obtuvieron un resultado positivo, pues el clima organizacional mantiene un nivel inadecuado, ya que la organización no valora ni reconoce el esfuerzo de los trabajadores, limitan su autonomía, ello ha ocasionado un bajo nivel de satisfacción en el personal, por eso han reducido su rendimiento y productividad, no realizan sus actividades con dedicación y esmero, finalmente optan por nuevas oportunidades y deciden renunciar. Tras analizar ambos estudios se determinó que los resultados obtenidos coinciden, en los dos casos existe relación entre las variables, pero además obtuvieron resultados similares, ya que el clima organizacional en los estudios es inadecuado, lo que ha generado un bajo nivel de satisfacción en el personal, asimismo ha ocasionado que estos no se desempeñen adecuadamente y que por último tomen la decisión de renunciar, ello por ende no es

bueno para la organización, ya que al rotar personal se debe conseguir nuevos postulantes a quienes se debe inducir y entrenar para un determinado puesto, ello genera pérdida de tiempo y altos costos. Los resultados obtenidos en los estudios son refutados y confirmados de cierta forma por la investigación de Cercado y Gonzales (2017); quien igual que en los anteriores determino que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, sin embargo la diferencia en este caso es que existe un adecuado clima en la organización, ello ha favorecido el nivel de satisfacción de los trabajadores quienes se sienten contentos y comprometidos con la misma, debido a que sus necesidades y requerimientos han sido satisfechas.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba de la región Piura en el año 2018, el cual fue corroborado a través del estadístico Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,816 siendo esta significativa.
- 5.2. El nivel de clima organizacional en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura es “inadecuado” (47%), el 40% de los encuestados lo consideran “regular” y solo el 13% “adecuado”, ello es percibido en la falta de valoración al esfuerzo y dedicación del personal, a la limitación de autonomía que tienen en su trabajo; a la falta de unión y apoyo mutuo; por su parte los directivos no son participes en las actividades de la institución, los beneficios y recompensas no están siendo adecuadamente aplicada.
- 5.3. El nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura es de “muy insatisfechos” representado por el 49%, el 41% “insatisfecho” y solo el 10% se siente satisfecho, ello se debe a que no se sienten identificados con las tareas designadas, pues no obtienen un resultado visible, además consideran que la institución no les proporciona libertad e independencia para tomar sus propias decisiones; por último están descontentos en cuanto a los sueldos, ya que no se ajusta a las funciones que desempeña cada trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al gerente de la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura, difundir ampliamente los objetivos, políticas y estrategias de desarrollo con el único fin de que los colaboradores conozcan y lo empleen en sus funciones y responsabilidades, dicho conocimiento contribuirá al logro de las metas.
- 6.2.** Al gerente de la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura, implementar capacitaciones, para propiciar un adecuado ambiente laboral, mediante la interacción y convivencia entre individuos, de ese modo lograr un alto nivel de satisfacción en los colaboradores, y así refuercen su compromiso con su trabajo y con la institución.
- 6.3.** Al gerente de la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura, implementar un buzón de sugerencias para los colaboradores, a través del cual puedan expresar su inconformidad, inquietud y dar sugerencias, de ese modo al conocer dicha información se dará paso a un dialogo entre directivos y trabajadores para intercambiar ideas y dar respuesta a los requerimientos y peticiones presentadas.

VII. REFERENCIAS

- Arjona, M. (2013). *La estrategia expresionista: Un enfoque práctico de la Dirección Estratégica*. Santiago de Compostela, A Coruña, España: Díaz de Santos.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Calderón, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar), Huehuetenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Camacaro, R. (2016). *Satisfacción Laboral*. Caracas, Venezuela: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez
- Cercado, K., & Gonzales, K. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión), Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/736/Kelita_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M. Martín, M. & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (2ª ed.). Madrid, España: R. B. Servicios Editoriales S.L.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw / Hill.
- Davis, K. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11ª ed.). México: McGraw Hill interamericana.

- Freire, N. y Nieto, P. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Tisaleo*. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato), Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24722/1/Nancy%20Viviana%20Freire%20Guevara.pdf>
- Gadow, F. (2010). *Dilemas, la gestión de talento en tiempos de cambio* (1a ed.). Argentina: Granica.
- García, C. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Rio Negro, provincia de Satipo 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote), Satipo, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/958/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_CHULLUNCUY_GARCIA_ADOLFO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (10^a ed.). Santiago de Chile, Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2009). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (11a ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A. .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6^a ed.). Méxoco DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Laurencio, L. (10 de diciembre de 2014). El 53.7% de peruanos ha enfrentado conflictos en el trabajo. *Diario Gestion*,. Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/empleo/noticia/2014/12/15/1117002/53-7-peruanos-enfrentado-conflictos-trabajo.html>
- Morales, J. (2016). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016*. (Tesis de

pregrado, Universidad César Vallejo), Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/446/morales_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Obreque, A. (2015). *Clima organizaiconal y compormiso de funcionarios*. Santiago: Centro de investigacion de la Universidad de Chile.

Panta, E. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Marcavelica, 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura), Piura, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/367/ADM-BAY-RUI-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pazmiño, M. (2015). *El clima organizaiconal y su influencia en el desempeño laboral de los coaboradores del centro de ocupacion particular ILVEM sede Ambato*. Ambato, Ecuador: Biblioteca digital UTA.

Pérez, R. (2015). *Analisis del clima y cultura organizaiconal en la Municipalidad distrital de Talavera, Provincia de Andahuaylas, Region Apurimac, 2015*. Centro de Investigacion Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Centro de Investigacion de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

Rengifo, T. (2016). *Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Ejecutiva de la Administración y Conservación de los Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo), Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10329/rengifo_gt.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal*

Tarapoto, año 2016. (Tesis de maestría, Universidad de César Vallejo), Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson Educación.

Rodríguez, E. (2017). *Evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la Contraloría Municipal de los Guayos, período 2016.* (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo), Valencia, Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4322/erodriguez.pdf?sequence=1>

Rodriguez, V. (2009). *Administración Moderna de Personal* (7a ed.). México: Editorial Learning.

Sierra, A. (2014). *El clima en los colaboradores del area administrativa del Hospital regional de Coban.* Guatemala: Centro de investigacion de la Universidad Rafael Landivar.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.* México: Ed. El Manual Moderno.

Urresti, M. & Flores, I. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Maynas, 2017.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana). (Acceso el 21 de febrero de 2018)

Villacorta, H. (2016). *Evaluación de las cualidades de los líderes y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores del Gobierno Regional de San Martín -*

Moyobamba, año 2016 . (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). (Acceso el 21 de febrero de 2018)

Villatoro, Y. (2015). *Evaluación del clima organizacional en la municipalidad de Malacatancito Huehuetenango*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar), Huehuetenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Villatoro-Yesenia.pdf>

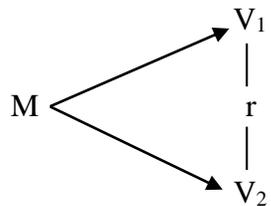
ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018.

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Técnica e Instrumentos |
|---|--|---|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018, es inadecuada.</p> <p>H2: El nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018, es bajo.</p> | <p>Técnica</p> <p>Para esta investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta formulada para ambas variables de estudio, siendo la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral. Encuesta: Que se realizará a 78 personas</p> <p>Instrumentos</p> <p>Se aplicó un cuestionario para la variable clima organizacional y otro cuestionario para la variable satisfacción laboral.</p> |
| Diseño de investigación | Población y muestra | Variables y dimensiones | |

Se empleó el diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Colaboradores de la Municipalidad.

V₁: Clima Organizacional

V₂: Satisfacción Laboral.

r: Relación V₁ y V₂

Población

estará conformada por los trabajadores de las distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, quienes a la actualidad suman un numero de 78 personas

Muestra

se ha calculado una muestra de 78 trabajadores

| Variables | Dimensiones |
|----------------------|-------------------------|
| Clima Organizacional | Sistema individual |
| | Sistema interpersonal |
| | Sistema organizacional |
| Satisfacción Laboral | Factores higiénicos |
| | Factores motivacionales |

Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información correspondiente al desarrollo de investigación de un proyecto de tesis en el cual se pretende evaluar el Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018. En este sentido agradecemos de antemano honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por la investigación.

Instrucciones: Responder a las siguientes preguntas marcando con (x) de acuerdo a su criterio, con relación a la escala que aquí se presenta:

| Inadecuado | Regular | Adecuado |
|------------|---------|----------|
| 1 | 2 | 3 |

Información demográfica:

Genero

Masculino () Femenino ()

Edad del encuestado

Menos de 20 años ()

21-30 años ()

31-40 años ()

41-50 años ()

51-60 años ()

Estado civil

Casado () Soltero () Divorciado () Conviviente ()

Religión

Católico () Adventista () Protestante () Otros ()

| CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | |
|-------------------------------|---|---------------------|---------|----------|
| N° | ÍTEMS | ESCALAS DE MEDICIÓN | | |
| | | Inadecuado | Regular | Adecuado |
| Sistema Individual | | | | |
| 1 | ¿Ud. Considera que su trabajo y esfuerzo es valorado por su jefe? | | | |
| 2 | ¿Considera que los reconocimientos otorgados por la organización son satisfactorios? | | | |
| 3 | ¿Considera que el ambiente de trabajo es agradable y permite que las actividades se desarrollen cómodamente? | | | |
| 4 | ¿Cree que le permiten ser independiente con el trabajo que realiza? | | | |
| 5 | ¿Considera que le brindan autonomía para tomar decisiones sobre su trabajo? | | | |
| 6 | ¿Se le es permitido hacer uso de sus propios métodos y técnicas de trabajo para el desarrollo de actividades? | | | |
| Sistema interpersonal | | | | |
| 7 | ¿Considera que existe una comunicación recíproca y amable entre compañeros de trabajo? | | | |
| 8 | ¿Cree que la organización realiza actividades de confraternidad con el fin de fortalecer las relaciones sociales? | | | |
| 9 | ¿Ud. Recibe apoyo de sus compañeros para el desarrollo de actividades laborales? | | | |
| 10 | ¿Considera que existe compañerismo en la organización? | | | |
| 11 | ¿Ud., ha recibido apoyo de sus compañeros por algún problema personal que haya tenido? | | | |
| Sistema Organizacional | | | | |
| 12 | ¿Su jefe se involucra en las actividades laborales? | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | que realiza diariamente? | | | |
| 13 | ¿Considera que existe una comunicación fluida, cordial y de respeto con su jefe? | | | |
| 14 | ¿La gerencia le hace partícipe de las decisiones que se toman en la organización? | | | |
| 15 | ¿Ud., Ha recibido algún incentivo como recompensa a su esfuerzo? | | | |
| 16 | ¿Considera que la organización brinda recompensas como (vacaciones o descansos) por el buen desempeño de los colaboradores? | | | |
| 17 | ¿Considera que su jefe incentiva y alienta a los colaboradores para que puedan desempeñarse eficientemente? | | | |
| 18 | ¿Considera que la organización brinda todas las herramientas necesarias para que los colaboradores desarrollen sus actividades sin ningún problema? | | | |
| 19 | ¿Considera que su jefe posee la capacidad para tomar decisiones correctas en bien de la organización y de los que a conforman? | | | |
| 20 | ¿Considera que su jefe acepta ideas y críticas relacionadas a las decisiones que se tomaran en la organización? | | | |

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información correspondiente al desarrollo de investigación de un proyecto de tesis en el cual se pretende evaluar el Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018. En este sentido agradecemos de antemano honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por la investigación.

Instrucciones: Responder a las siguientes preguntas marcando con (x) de acuerdo a su criterio, con relación a la escala que aquí se presenta:

| Muy insatisfecho | Insatisfecho | Satisfecho |
|------------------|--------------|------------|
| 1 | 2 | 3 |

Información demográfica:

1. Genero

Masculino () Femenino ()

2. Edad del encuestado

Menos de 20 años ()

21-30 años ()

31-40 años ()

41-50 años ()

51-60 años ()

3. Estado civil

Casado () Soltero () Divorciado () Conviviente ()

4. Religión

Católico () Adventista () Protestante () Otros

SATISFACCIÓN LABORAL

| Factores higiénicos | | Muy insatisfecho | Insatisfecho | Satisfecho |
|--------------------------------|--|------------------|--------------|------------|
| 1 | ¿Las condiciones de trabajo y bienestar son óptimas, protegiendo su salud? | | | |
| 2 | ¿Las políticas organizacionales se establecen conjuntamente con el personal? | | | |
| 3 | ¿Las relaciones con el supervisor son las mejores? | | | |
| 4 | ¿El supervisor imparte sus conocimientos con todo el personal? | | | |
| 5 | ¿El sueldo que percibe está de acuerdo a las funciones que desempeña? | | | |
| 6 | ¿Su puesto de trabajo es seguro, sin riesgo de accidente? | | | |
| 7 | ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son las mejores? | | | |
| Factores motivacionales | | | | |
| 8 | ¿Las responsabilidades del puesto se ajustan a las funciones que desempeña? | | | |
| 9 | ¿Tiene la libertad de decidir cómo hacer su trabajo? | | | |
| 10 | ¿La institución le otorga la posibilidad de ascender a otro puesto? | | | |
| 11 | ¿Le es permitido utilizar sus habilidades personales para el desarrollo de sus funciones? | | | |
| 12 | ¿Se plantea objetivos personales que son evaluados por su misma persona? | | | |
| 13 | ¿Simplifica sus funciones para el desarrollo efectivo de su trabajo? | | | |
| 14 | ¿Es permitido en su puesto ser creativo e innovador ante el desarrollo de sus actividades? | | | |

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Bazán Vargas Kieffer Segundo.
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba
 Escuela de Posgrado de la UCV.
 Especialidad : Maestro en Administración de Servicios de Salud
 Instrumento de evaluación : Validación del cuestionario para medir el nivel de Clima Organizacional
 Autor del instrumento : Victor Eladio Ramirez Lopez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)**

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima Organizacional , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional . | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 43 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICA - VALIDO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 05 de mayo de 2018



Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 06796264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Bazán Vargas Kieffer Segundo.
 Institución donde labora : Red de Salud Moyobamba
 Escuela de Posgrado de la UCV.
 Especialidad : Maestro en Administración de Servicios de Salud
 Instrumento de evaluación : Validación del cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral
 Autor del instrumento : Victor Eladio Ramirez Lopez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción Laboral | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 43 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICA - VALIDO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.


Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 06796264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Reyes Bardález Betzi Rosalía
 Institución donde labora : I.E. Matilde Del Águila Velásquez
 Especialidad : Mg. En Gestión de la Educación
 Instrumento de evaluación : Validación del cuestionario para medir el nivel de Clima Organizacional
 Autor del instrumento : Víctor Eladio Ramírez López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima Organizacional. , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 43 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICA VALIDO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.


Lic. Betzi R. Reyes Bardález
 Mg. en Gestión de la Educación
 DNI. N° 40711668

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Reyes Bardález Betzi Rosalía
 Institución donde labora : I.E. Matilde Del Águila Velásquez
 Especialidad : Mg. En Gestión de la Educación
 Instrumento de evaluación : Validación del cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral
 Autor del instrumento : Víctor Eladio Ramírez López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción Laboral | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 43 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICA - VALIDO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.


Lic. Betzi R. Reyes Bardález
 Mg. en Gestión de la Educación
 DNI. N° 40711668

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fernández Carrión Lorenzo
 Institución donde labora : Educación Moyobamba
 Especialidad : Magister en Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Validación del cuestionario para medir el nivel de Clima Organizacional
 Autor del instrumento : Víctor Eladio Ramírez López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Clima Organizacional , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima Organizacional | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 43 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

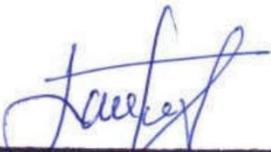
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICA - VALIDO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 05 de mayo de 2018.


Lorenzo Fernández Carrión
 Magister en Administración de la Educación
 DNI: 43430751

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fernández Carrión Lorenzo
 Institución donde labora : Educación Moyobamba
 Especialidad : Magister en Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Validación del cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral
 Autor del instrumento : Víctor Eladio Ramírez López

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
 EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción Laboral | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 43 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICA - VALIDO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarpoto, 05 de mayo de 2018.


Lorenzo Fernández Carrión
 Magister en Administración de la Educación
 DNI: 43430751

Constancia donde se realizó la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA

HUANCABAMBA - REGIÓN PIURA

R.U.C. N° 20172619241

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Huarmaca, 12 de junio 2018

CARTA N° 019-2018-MDH/GM

Señor.
VICTOR ELADIO RAMIREZ LÓPEZ
Ciudad.

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA

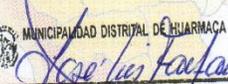
Ref. : CARTA N° 01-2018-VERL

De mi especial consideración

Es grato dirigirme a Ud, para saludarlo cordialmente en representación de la Municipalidad Distrital de Huarmaca y a la vez comunicarle que en tención al documento de la referencia, manifestarle que se le concede la **AUTORIZACIÓN** del ingreso a las Áreas y/o dependencias de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, que sean necesarias para la recopilación de información para la elaboración de tesis del estudiante de Maestría de Gestión Pública **VICTOR ELADIO RAMIREZ LOPEZ** con **DNI N° 42455271** de profesión Antropólogo Social en el marco del "Programa de Gestión Pública" de la **Universidad Cesar Vallejo**, con N° de matrícula 7000331494.

Sin otro en particular me suscribo de Usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA
CPC. José Luis Farfán Maza
GERENTE MUNICIPAL

Cc./
Arch/.



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: Ramírez López Víctor Eladio

D.N.I. : 42455271

Domicilio : Jr. Independencia 669 – Zaragoza - Moyobamba

Teléfono : Fijo : Móvil : 948026403

E-mail : vielralo20@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Ramírez López Víctor Eladio

Título de la tesis:

"Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Huaraca de la Provincia de Huancabamba Región Piura 2018"

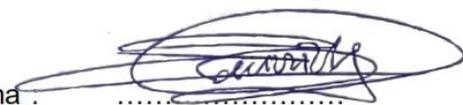
Año de publicación : 2020

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 : 17 enero 2020

Reporte de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&to=1239533742&u=1088326020

feedback studio | TESIS. Víctor Eladio Ramírez López | /0 | 16 de 222

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

“Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Huarmaca de la provincia de Huancabamba, región Piura 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO:
EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:
Br. Víctor Eladio Ramírez López

ASESOR:
Mg. Kieffer Segundo Bazán Vargas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de políticas públicas

Resumen de coincidencias

16 %

| | | |
|---|---|------|
| 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 9 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4 % |
| 3 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 4 | repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 5 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 6 | recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 8 | repositorio.uladech.ed... | <1 % |

Ver desglose de coincidencias

Página: 1 de 41 | Número de palabras: 11492 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Acta de aprobación de originalidad



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **VÍCTOR ELADIO RAMÍREZ LÓPEZ**; titulada “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA DE LA PROVINCIA DE HUANCABAMBA, REGIÓN PIURA 2018**”; constato que la misma tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

Tarapoto, 08 de enero de 2020



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO

Autorización final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE POSGRADO:

DRA: ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VÍCTOR ELADIO RAMÍREZ LÓPEZ

INFORME TÍTULADO:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA DE LA PROVINCIA DE HUANCABAMBA, REGIÓN PIURA 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 12/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

