



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y escalas remunerativas en el Fondo
Nacional de Desarrollo Pesquero

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Loyola Rioja Patricia Verónica

ASESOR:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ - 2017

Dr. Antonio Lip Licham

Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata

Secretario

Dra. Galia Susana Lescano Lopez

Vocal

Dedicatoria

A mis queridos y adorables padres René y María, y a mi hermano Percy por su inmenso amor y apoyo en todo momento de mi vida. A mi hijito Gianmarco, por ser la razón y el motor de mi vida para culminar mis estudios y obtener el grado de Maestría. A Dios y a María Auxiliadora por brindarme salud, sabiduría y por guiar mi camino.

La autora

Agradecimiento

Un reconocimiento especial por el apoyo recibido a nuestra formación como magister, a la Universidad César Vallejo y todo su equipo de profesionales quienes supieron impartir sus conocimientos con sabiduría y demostrar en todo momento su amistad y aprecio. A la Dra. Galia Susana Lescano López, por su asesoría constante a los largo de la elaboración de mi tesis.

La autora

Declaración jurada

De, Patricia Verónica Loyola Rioja, con DNI N° 25844608, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis titulada “Clima Organizacional y escalas remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero” declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 23 de agosto de 2016

Loyola Rioja Patricia Verónica
DNI N° 25844608

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Clima organizacional y escalas remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica	22
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	40
1.5 Formulación del problema	42
1.6 Hipótesis	43
1.7 Objetivos	45
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	48
2.2. Operacionalización de variables	48
2.3. Método	49
2.4. Tipo de estudio	49
2.5. Diseño	49
2.6. Población, muestra y muestreo	50
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.8. Métodos de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticas	57

III. Resultados	58
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias bibliográficas	87
Apéndices	91
Apéndice A. Matriz de consistencia	
Apéndice B. Instrumentos	
Apéndice C. Cuestionario	
Apéndice D. Validaciones	
Apéndice E. Base de datos	

Índice de tabla

		Pág.
Tabla 1	Cuadro comparativo de las escalas remunerativas vigentes	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	48
Tabla 3	Operacionalización de la variable Escalas Remunerativas	49
Tabla 4	Relación de Validadores	55
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario Clima Organizacional	55
Tabla 6	Confiabilidad cuestionario Escalas Remunerativas	56
Tabla 7	Niveles de clima organizacional	59
Tabla 8	Niveles de escalas remunerativas	59
Tabla 9	Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	60
Tabla 10	Dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	61
Tabla 11	Dimensión estilo de dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	62
Tabla 12	Dimensión sentido de pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	63
Tabla 13	Dimensión retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	64
Tabla 14	Dimensión disponibilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	65
Tabla 15	Dimensión estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	66
Tabla 16	Dimensión claridad y coherencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	67
Tabla 17	Dimensión valores colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	68
Tabla 18	Correlación Clima Organizacional y Escalas Remunerativas	69
Tabla 19	Correlación Relaciones Interpersonales y Escalas Remunerativas	70
Tabla 20	Correlación Estilo de Dirección y Escalas Remunerativas	70
Tabla 21	Correlación Sentido de Pertenencia y Escalas Remunerativas	71

Tabla 22	Correlación Retribución y Escalas Remunerativas	72
Tabla 23	Correlación Disponibilidad de Recursos y Escalas Remunerativas	73
Tabla 24	Correlación Estabilidad y Escalas Remunerativas	73
Tabla 25	Correlación Claridad y Coherencia en la dirección y Escalas Remunerativas	74
Tabla 26	Correlación Valores Colectivos y Escalas Remunerativas	76

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1: Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	60
Figura 2: Dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	61
Figura 3: Dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	61
Figura 4: Dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	63
Figura 5: Dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	64
Figura 6: Dimensión de Disponibilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	65
Figura 7: Dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	66
Figura 8: Dimensión de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	67
Figura 9: Dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	68

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación que existe entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; la población Constituido por 207 trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS, la muestra probabilística consideró 135 trabajadores, en los cuales se ha empleado las variables: Clima Organizacional y Escalas Remunerativas.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca) y el cuestionario de Escala Remunerativas en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo neutral, de acuerdo, totalmente de acuerdo) que brindo información acerca del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: existe una relación entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.758 representó una alta asociación entre las variables

Palabras clave: Clima Organizacional, Escalas Remunerativas.

Abstract

This research has the general objective to determine what relationship between organizational climate and remuneration scales in the National Fisheries Development Fund Year 2016; the population Constituted by 207 workers of the National Fisheries Development Fund, included in labor regimes regulated by Legislative Decree 728 and by Legislative Decree 1057 - CAS, the probability sample considered 135 workers, which has been used variables: Climate Scales organizational and remunerative.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: Questionnaire Organizational Climate Scale Likert (always, often, sometimes, rarely, never) and questionnaire Gainful scale Likert scale (strongly disagree, neutral disagree, agree, strongly agree) that provided information on Organizational Climate and remuneration scales in its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that: there is a relationship between organizational climate and remuneration scales in the National Fisheries Development Fund Year 2016; It is that the correlation coefficient of 0.758 Spearman Rho represented a high association between variables

Key words: organizational climate, Scales remunerative.

I. Introducción

1.1. “Antecedentes”

Internacionales”

Pineda y Godínez (2011), en su Tesis: “La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la Inmobiliaria El Paradise”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala; el tipo de estudio básico, el nivel correlacional, el diseño no experimental, el objetivo principal fue la “motivación y el clima organizacional que impera en la Inmobiliaria el Paradise se consideró motivo de estudio con la finalidad de conocer si un ambiente motivado produce un clima que favorece, desfavorece o no produce cambios en los miembros de una institución. La investigación fue realizada con los trabajadores de inmobiliaria el Paradise que comprenden entre las edades de 18 a 45 años de edad, de sexo masculino y femenino de condición socioeconómica baja, los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: - Un Cuestionario Cerrado, la técnica estadística estudiada fue Descriptiva.”

“A las conclusiones a las que arribó el investigador fueron las siguientes: Se observó que los empleados de la Inmobiliaria el Paradise se manifiestan en determinadas situaciones motivados y satisfechos con el trabajo que realizan día a día, pues el clima organizacional que prevalece en la institución les proporciona seguridad, tranquilidad, compañerismo y confianza. Algo que motiva a los empleados es saber que pueden” ascender de “ puesto y recibir un aumento de salario si ellos se lo proponen, porque en la inmobiliaria el trabajo bien realizado siempre es recompensado. En los empleados existe identificación con el servicio que prestan, saben los objetivos y fines de la institución y saben cómo lograr objetivos personales e institucionales en un mismo momento. (p.39)

El investigador refiere que al finalizar el proceso de recolección de información se pudo determinar que entre más motivados están los empleados, rinden mejor y por tanto el clima en el que se desenvuelven es agradable y confortable. Los trabajadores de la Inmobiliaria el Paradise se mostraron, atentos, colaboradores, y dispuestos a colaborar, reflejando así el ambiente que permanece en la institución, el cual se puede definir como un ambiente satisfactorio y lleno de entusiasmo. Por tanto, se concluye que a mayor Motivación, mejor Clima Organizacional.”

Hernández y Rojas (2011), en su Tesis: “Propuesta de Creación de un Instrumento de Medición de Clima Organizacional para una Industria Farmacéutica”, Universidad ICESI, Santiago de Cali – Colombia, el tipo de estudio básico, el nivel descriptivo, el diseño no experimental; el objetivo principal de esta investigación fue Crear un instrumento de medición de clima organizacional para una empresa farmacéutica, que permita diagnosticar las percepciones y sentimientos que tienen los trabajadores sobre las estructuras, procesos y condiciones de su medio laboral. La presente investigación es de carácter cualitativo, el tipo de estudio es descriptivo. La muestra estuvo conformada por 71 empleados.”

A las conclusiones a las que arribó el investigador fueron las siguientes: El recurso humano es el capital empresarial más valioso, ya que es el que posee y desarrolla el know how organizacional; por esta razón se hace imperativo realizar mediciones de clima laboral al interior de las Empresas, ya que estas nos permiten conocer las percepciones de los colaboradores sobre su entorno y realizar intervenciones tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales. La medición de clima laboral hace que las empresas conozcan las percepciones de los empleados acerca de las variables que más inciden en su comportamiento, lo que se refleja en su desempeño. (p.39).

El investigador considera que el recurso humano es un elemento importante en las organizaciones, puesto que brinda un valor agregado en los productos y servicios. Diversas “empresas han descubierto la gran importancia de tener un clima laboral” adecuado y un personal motivado lo cual permite tener un mejor desempeño laboral y por consiguiente el crecimiento de la institución.

Acosta y Venegas (2010), en su Tesis: Clima Organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio, descriptivo de nivel básico de diseño no experimental, Universidad del Papaloapan, México; señalan que “el objetivo fue identificar el clima organizacional en una empresa cervecera, a partir del cuestionario organizacional del Litwin y Stringer (1968). Participaron 49 trabajadores de la empresa a quienes se les administró el Cuestionario antes mencionado, el cual consta de 53 reactivos” distribuidos en 9 escalas.

El presente trabajo permitió identificar el clima de los trabajadores a partir de un enfoque integrado, es decir, la percepción de los efectos subjetivos percibidos, del sistema formal, del estilo formal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores, y motivación de las personas que trabajan en la organización (Litwin y Stringer, 1968). En este sentido, el instrumento puede ser una herramienta de ayuda que permita a los administradores aprovechar las fortalezas manifiestas en los resultados de la investigación y realizar una intervención en los aspectos del clima relacionados con la recompensa, la identidad, los estándares de desempeño y el conflicto, las cuales son un área de mejora. (p.172)

Según el investigador “los trabajadores percibieron un buen clima en apoyo, estructura, riesgo, responsabilidad y calor y tuvieron una percepción negativa en conflicto, identidad, estándares de desempeño y recompensa. El clima laboral es importante dentro de una organización debido que ella permite que se establezcan buenas relaciones entre el personal y ello conlleve a la mejora de la producción a nivel de institución.”

Garza (2010), en su Tesis: “El clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas”, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Cd. Victoria – Tamaulipas – México. el tipo de estudio básico, el nivel descriptivo, el diseño no experimental, siendo el objetivo de la presente investigación fue “identificar las dimensiones del clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en el estado de Tamaulipas.

A las conclusiones a las que arribó el investigador fueron las siguientes: El clima organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano; el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede dar a sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto. La importancia de estudiar el CO se basa en la fuerte presión que este fenómeno ejerce sobre el desempeño de las personas y las

relaciones con los resultados que estos obtienen a lo largo de una amplia gama de entornos de trabajo. (p.69).”

El investigador refiere “que el ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis es Neutral, ya que el 62.5% de la media percibida en las dimensiones de evaluadas se encuentran en esta escala (Autonomía, Trabajo en Equipo, Apoyo, Comunicación, Reconocimiento, Equidad, Innovación, Promoción y carrera, Sueldos y salarios, capacitación y desarrollo)”

Nacionales

Sánchez (2010), en su Tesis: “Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos, Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, Tarapoto – Perú. el tipo de estudio básico, el nivel correlacional, el diseño no experimental, siendo que el presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes de Salud de Cuñumbuque y Tabalosos – 2010. El método usado fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 64 trabajadores. La técnica de recolección de información fue la encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario.”

A “las conclusiones a las que arribó la investigación fueron las siguientes: El clima organizacional en la microrred Cuñumbuque es de 59.4% y en la microrred Tabalosos de 62%, predominando el nivel promedio en ambas microrredes de Salud; así mismo presentan nivel alto de clima organizacional con similares porcentajes en ambas” microrredes de “Salud con un 40.6% en la microrred Cuñumbuque y un 37.5% en la microrred Tabalosos; lo notable es que en ambas redes no se percibe un nivel bajo de clima organizacional. La prueba de Chi cuadrado no muestra diferencia significativa debido a que la probabilidad de 0.5 es mayor a 0.05, es decir que de acuerdo a la percepción de los trabajadores no hay diferencia en el clima organizacional según microrredes de Salud. La satisfacción laboral alcanzó un nivel medio en la microrred Cuñumbuque, con 59.4% y en la microrred Tabalosos alcanzó un 81.3%. También existe un nivel alto en ambas” microrredes “predominando este nivel en la microrred Cuñumbuque con 37.5 %; mientras la microrred Tabalosos sólo alcanzó el 15.6 %; en el nivel bajo de satisfacción laboral

comparten el mismo porcentaje de un 3.1 % las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos, siendo este valor un mínimo porcentaje que dista mucho de los demás niveles de satisfacción laboral. Sin embargo la prueba de chi cuadrado no muestra diferencia significativa “debido a que la probabilidad de 0.1373 es mayor a 0.05; es decir, que no hay diferencia entre los niveles de satisfacción laboral percibidos por los trabajadores en cada uno de las microrredes. (p.40)

El investigador señala que el conocimiento del clima organizacional es importante para quienes se encargan de dirigir las organizaciones ya que este repercute en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de la prestación de los servicios. Debido a ello es necesario evaluar en forma periódica y sistemática el clima laboral de los empleados a fin de detectar inconvenientes y subsanarlos.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), en su Tesis: “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”. Universidad Pontificia Católica, Perú; el tipo de estudio básico, el nivel correlacional, el diseño no experimental; el objetivo del presente estudio fue “determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes de salud de Cuñumbuque y Tabalosos – 2010. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005).

A las principales conclusiones a las que el investigador arribó fueron las siguientes: El clima organizacional en la microrred Cuñumbuque es de 59.4% y en la microrred Tabalosos de 62%, predominando el nivel promedio en ambas microrredes de Salud; así mismo presentan nivel alto de clima organizacional con similares porcentajes en ambas microrredes de Salud con un 40.6% en la microrred Cuñumbuque y un 37.5% en la microrred Tabalosos; lo notable es que en ambas redes no se percibe un nivel bajo de clima organizacional. La prueba de Chi cuadrado no muestra diferencia significativa debido a que la probabilidad de 0.5 es mayor a 0.05, es decir que de acuerdo a la percepción de los trabajadores no hay diferencia en el clima organizacional según microrredes de Salud. La

satisfacción laboral alcanzó un nivel medio en la microrred Cuñumbuque, con 59.4% y en la microrred Tabalosos alcanzó un 81.3%. También existe un nivel alto en ambas microrredes predominando este nivel en la microrred Cuñumbuque con 37.5 %; mientras la microrred Tabalosos sólo alcanzó el 15.6 %; en el nivel bajo de satisfacción laboral comparten el mismo porcentaje de un 3.1 % las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos, siendo este valor un mínimo porcentaje que dista mucho de los demás niveles de satisfacción laboral. Sin embargo la prueba de chi cuadrado no muestra diferencia significativa debido a que la probabilidad de 0.1373 es mayor a 0.05; es decir, que no hay diferencia entre los niveles de satisfacción laboral percibidos por los trabajadores en cada uno de las microrredes. (p. 40)

El investigador refiere que los principales resultados demuestran que no hay diferencias resaltantes entre el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste pueda considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Baltazar y Chirinos (2014), en su Tesis: “Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte, 2013”, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Perú; el tipo de estudio básico, el nivel descriptivo, el diseño no experimental El objetivo principal de su investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte, 2013. La presente investigación corresponde a un estudio aplicado no experimental, diseño descriptivo correlacional, contando con una población de 92 trabajadores de ambos sexos con edades de 18 a 30 años. Para la medición del clima laboral se utilizó la Escala de Clima Laboral de Palma (2004) y para la medición de la personalidad se empleó el Cuestionario BFQ, versión española (1995),

A las conclusiones a las que el investigador arribó fueron las siguientes: Existe correlación positiva moderada, altamente significativa entre clima laboral y la dimensión afabilidad; así como, relación positiva débil, altamente significativa entre clima laboral y las dimensiones de energía y tesón; sin embargo, no existe relación entre clima laboral y

las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental. El clima laboral es percibido por el 62% de los colaboradores como favorable, el 33% como muy favorable, el 5% como medianamente favorable, y, el 0% como desfavorable y muy desfavorable. En las dimensiones de la personalidad, predomina en los colaboradores nivel alto (46%) y muy alto (36%) en la dimensión energía; nivel alto (48%) y muy alto (33%) en la dimensión afabilidad; nivel alto (42%) y muy alto (40%) en la dimensión tesón; nivel alto (41%) y promedio (34%) en la dimensión estabilidad emocional; y, nivel alto (38%) y promedio (24%) en la dimensión apertura mental. (p.52)

El investigador refiere que existe una estrecha relación entre el clima laboral y la dimensión de afabilidad, no existe relación entre el clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental, y finalmente el clima laboral es percibido entre los colaboradores se presenta como favorable como favorable.

Purisaca y Villegas (2015), en su Tesis: “Propuesta de mejora de cultura, clima laboral y liderazgo para establecer la integridad organizacional en la empresa Emtralam S.A.C. Lambayeque, Chiclayo 2013”, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Perú. El objetivo de la presente investigación fue establecer estrategias en la empresa Emtralam S.A.C para el desarrollo de una integridad organizacional, además realizar un diagnóstico para conocer la cultura organizacional, clima laboral y el liderazgo. El tipo de Investigación para este estudio fue de tipo descriptiva mixta, diseño no experimental y transversal, la población fueron todos los trabajadores que están compuestos por 33 personas que laboran en la empresa Emtralam S.A.C. No se tomó muestra porque se encuestaron a toda la población dado que el número de trabajadores que serían 33 trabajadores.

Se concluye que la cultura es una herramienta muy esencial para las empresas, donde cada organización existente tiene su propia cultura, por esto señalamos que es un componente básico de todas las organizaciones que está compuesta por todas las personas quienes reflejan sus aspiraciones y objetivos personales que incide en la efectividad de dicha organización y además es considerada como el espíritu de la organización, es la fuerza vital que impregna el esqueleto de su estructura formal. El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el

comportamiento de sus trabajadores. Por ello, la empresa Emtralam S.A.C requiere contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional. (p.70)

El investigador refiere que su trabajo de investigación se trató sobre la situación actual que atraviesa la empresa de transporte Lambayeque Emtralam S.A.C. que cuenta con aceptación de mercado, además tiene una demanda ya ganada y una ubicación estratégica obteniendo buenos resultados en todos estos años. Con el transcurrir de los años ha surgido nuevos competidores que han hecho ver muchas falencias en la empresa que poco a poco se fueron superando, de ser un comité informal se convirtió en una empresa formal de tipo S.A.C., lo que ocasionó una serie de problemas que conllevaron a que no se desarrolle una buena integridad organizacional en ella; ya que las personas buscan solo su beneficio personal (cultura individualista).

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Conceptualización del Clima Organizacional

Chiavenato (2012), señala que:

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (p. 38).

El clima organizacional es lo que se siente o percibe. Un buen clima organizacional es de mucha ayuda para el logro de la misión institucional; por cuanto ayuda a que los directivos, funcionarios y trabajadores hagan sus actividades sin mayores contratiempos.

García e Ibarra (2015), refiriéndose al clima organizacional precisaron que:

También se le denomina clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, y que es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan. El clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. (p. 45)

El clima organizacional varía de una organización a otra; asimismo genera percepciones distintas de cada trabajador y ésta determina su comportamiento en la organización. Es muy positivo contar con clima organizacional adecuado para asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Por su parte Brunet (2012), afirma que:

El concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista, formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. (p. 78)

Para el efecto, resulta más aplicable la escuela funcionalista por cuanto relaciona el ambiente con el comportamiento que adopta cada individuo. Frente a un ambiente de hostilidad se tendrá colaboradores inconformes que no contribuyen con la productividad institucional.

Anzola (2013), opina que:

El clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación , etc. (p. 44)

El clima organizacional según el autor en consulta son las percepciones que sienten los empleados con respecto a su centro laboral, este clima laboral dentro de las organizaciones debe ser favorable con la finalidad que el personal se motive y se sienta a gusto con su entorno.

Asímismo Anzola (2013), menciona que:

El concepto de Clima Organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que podemos resaltar: El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve. El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en

el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. (p. 44)

El clima laboral es importante ya que permite a los trabajadores sumar esfuerzos por sacar adelante a la institución. Las autoridades de los diferentes establecimientos laborales deben esforzarse por aplicar estrategias que permita a los empleados tener buenas relaciones sociales entre compañeros para que de esta forma puedan tener buenas relaciones interpersonales.

Los autores en consulta afirman que el clima organizacional son las percepciones que tienen los empleados con respecto a su centro laboral. Es necesario que el clima dentro de las organizaciones sea adecuado ya que de esta manera podrán sumar esfuerzos para sacar adelante a la institución en la cual trabajan.

Agentes que intervienen en el Clima Organizacional

Al respecto, Fernández, (2009), indica:

Agentes Internos: debe establecerse una relación de confianza entre los representantes de la empresa, que tienen la responsabilidad de establecer el marco de actuación de entre las necesidades empleados y los requerimientos del negocio expresado por la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de gestión.

Agentes Externos: debemos conocer con profundidad la influencia de las audiencias proscriptoras – familia, amigos, etc. -, quienes ejercen una influencia inestimable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión. (p.34).

De lo referido por el autor, los procesos que intervienen en el clima organización, son tanto internos como externos, ambos importantes y determinantes en las percepciones o ambientes que se vivan dentro del entorno organizacional. Los agentes internos está

referido al establecimiento de líneas de confianza entre cada uno de los líderes de la institución, y los agentes externos se debe considerar a las audiencias proscriptoras, a los miembros de la familia y entorno amical.

Resultados del diagnóstico del Clima Organizacional

Al respecto, Furham, (2012), define:

Retroalimentación: Eso se refiere al aprendizaje de nuevos datos acerca de uno mismo, de los demás, de los procesos de grupo o de la dinámica organizacional - datos que antes la persona no tomaba en cuenta en una forma activa.

Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales: A menudo las personas modifican su conducta, actitudes, valores, etcétera, cuando se percatan de los cambios en las normas que están ayudando a determinar su conducta.

Incremento en la interacción y la comunicación: La creciente interacción y comunicación entre individuos y grupos, en y por sí misma, puede efectuar cambios en las actitudes y la conducta.

Confrontación: El término se refiere a sacar a la superficie y abordar las diferencias en creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas, con el fin de eliminar los obstáculos para una interacción efectiva.

Educación: Esto se refiere a las actividades diseñadas para mejorar lo siguiente: En el desarrollo organizacional, la educación puede estar dirigida hacia el entendimiento de estos tres componentes en varias áreas de contenido.

Participación: Esto se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas.

Responsabilidad creciente: Esto se refiere que aclaran quién es responsable de qué, y que vigilan el desempeño relacionado con dichas responsabilidades. Estos dos aspectos deben estar presentes para que la responsabilidad mejore el desempeño

Energía y optimismo creciente: Esto se refiere a las actividades que proporcionan energía a las personas y las motivan por medio de visiones de nuevas posibilidades o de nuevos futuros deseados. El futuro debe ser deseable, de mérito y alcanzable. (p.34).

De lo expresado por el autor se puede inferir, que las decisiones que involucren intervenciones, que promuevan la mejora de cada una de las variables involucradas en el clima organizacional, deben considerar cada uno de las fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades encontradas en el diagnóstico organizacional, encontradas cuando se ha formulado el Plan Estratégico de la institución.

Teorías del Clima Organizacional

Al respecto, Acero, (2007), propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos:

La necesidad del logro, la necesidad del poder, la necesidad de afiliación. El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra. Según las investigaciones la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. La necesidad de afiliación es aquella en la cual las personas buscan una estrecha relación con los demás. La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso (p. 2).

De lo expresado por el autor, la necesidad de satisfacer cada una de las necesidades referidas (logro, poder y afiliación), implica un condicionante para que los individuos sean motivados a interactuar de manera armónica contribuyendo a formar un clima favorable para el desarrollo cotidiano de la actividades.

Dimensiones el Clima Organizacional

Para el estudio de la presente variable se tomará en cuenta las siguientes dimensiones

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Romero (2007), al respecto afirma lo siguiente:

Las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las

actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto. (p.90)

Las relaciones interpersonales tienen un papel prioritario en el desarrollo integral de las personas. Ellas permiten a los seres humanos obtener importantes refuerzos sociales del entorno lo cual favorece su adaptación e integración al mismo. Es necesario tener en cuenta cada uno de los valores relevantes y considerar las relaciones humanas como un aspecto prioritario el cual debe ser considerado.

Dimensión 2: Estilo de dirección

Romero (2007), al respecto refiere que: “La ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, comunicación y la superación.” (p.90). El autor en consulta a forma que el estilo de dirección es un factor importante para el desarrollo adecuado del clima organizacional dentro de una institución. El estilo de liderazgo que adopta el líder debe ser la más adecuada y pertinente de acuerdo a la realidad institucional.

Dimensión 3: Sentido de pertenencia

Romero (2007), al respecto sostienen lo siguiente: “Cuando el hombre forma conciencia de grupo, interpreta mejor las necesidades de sí mismo y de su grupo encontrando maneras eficaces y efectivas de suplir dichas necesidades.” (p.90). El sentido de pertenencia se refiere a la conciencia que forma el empleado con la institución en la cual labora. Desde hace algún tiempo el cual le permite sentirse parte importante de la organización y así esforzarse para sacarla adelante.

Dimensión 4: Retribución

Romero (2007), refiere que:

Se entiende por retribución, al salario o sueldo normal de base o mínimo y cual sean otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, en el caso de que por ejemplo un abogado o un contador presten sus servicios serían los honorarios, cuando un inversionista posee acciones en una Compañía Anónima las ganancias o la retribución recibida por el monto de sus acciones se le denominarán dividendos. La retribución de los factores productivos de una empresa se denomina costes. La retribución de la tierra, renta de tierra y su cuantía dependerá de los bienes que se producen o se obtienen en ella. La retribución del factor de producción trabajo se denomina salarios, su cuantía depende de las características del trabajo realizado. La retribución del capital beneficios, y del capital financiero, interés. (p.90)

La retribución viene a ser el pago o salario que percibe el empleado por el tiempo de servicio que realiza el trabajador. Este sueldo deberá ir en función a la canasta familiar ya que de lo contrario se generará malestar entre los empleados. Es importante que la retribución que brinda el empleador a sus empleados sea la adecuada.

Dimensión 5: Disponibilidad de recursos

Romero (2007), al respecto afirma lo siguiente:

Un recurso es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio.¹ Normalmente, los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles. Desde una perspectiva humana, un recurso natural es cualquier elemento obtenido del medio ambiente para satisfacer las necesidades y los deseos humanos.² Desde un punto de vista ecológico o biológico más amplio, un recurso satisface las necesidades de un organismo vivo. (p.90)

Según el autor la disponibilidad de recursos es muy necesaria para el crecimiento y desarrollo de la institución. Es importante que las organizaciones cuenten con los recursos

disponibles en forma adecuada ya que ello permitirá que no se atrase la productividad. y por consiguiente la empresa o institución marche hacia los objetivos establecidos.

Dimensión 6: Estabilidad

Romero (2007), al respecto refiere que: “La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.” (p.90). Una adecuada estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo cual cubre las necesidades básicas tanto personales como familiares y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino de la misma empresa.

Dimensión 7: Claridad y coherencia en la dirección

Romero (2007), al respecto afirma lo siguiente: “Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia” (p.90). En la alta dirección siempre debe primar la claridad y la coherencia a fin de que no existan conclusiones inadecuadas e innecesarias.

Dimensión 8: Valores colectivos

Romero (2007), Al respecto afirma lo siguiente: “Grado en que se perciben en el medio interno: Cooperación: ayuda mutua, apoyo, Responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento y Respeto: consideración, buen trato.” (p.90). Los valores colectivos son aquellos que marcan y dirigen la vida dentro de la institución. Estos valores se refuerzan en el día a día en la interacción entre compañeros de trabajo, siendo estos adoptados por cada una de las personas que se reincorporan a la empresa o institución.

En este orden de ideas, la forma como se perciban cada una de los elementos que conforman la generación del Clima Organizacional de la empresa o institución, produce en los individuos, una también variada gama de actitudes, positivas o negativas, de acuerdo a las circunstancias y a la forma como estas se evalúen. Por ello se puede aseverar que el

Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Conceptualización de las Escalas Remunerativas

Ministerio de Salud (2012) al respecto sostiene que la escala remunerativa son: “Las categorías remunerativas de una determinada Entidad, regulada por el régimen laboral de la actividad pública o privada, diferenciadas por Grupos Ocupacionales (Profesional, Técnico y Auxiliar y personal Directivo).” (p.2). El autor consultado afirma que la escala remunerativa viene a ser la categoría que le asigna una entidad al sueldo que perciben los empleados en función con el trabajo y cargo que desempeñan. La remuneración que perciben se encuentra debidamente reglamentada y sustentada por el régimen laboral.

La administración de las escalas remunerativas

Rivera (2014), establece que:

La administración de las escalas remunerativas en las instituciones es un aspecto gravitante en el marco de la gestión institucional. El hecho de darle a unos un sueldo más alto y a otros un sueldo más bajo, no es un tema de rutina, tiene que hacerse sobre información amplia y condiciones que conlleven evitar conflictos entre los trabajadores. El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la retribución en especie es necesariamente adicional. (p. 12)

El autor en consulta afirma que la administración de escala remunerativa se encuentra normada dentro del marco de la gestión institucional, y dado a conocer en forma oportuna a cada uno de los empleados al momento de la firma de su contrato. El sueldo o salario es la retribución económica que percibe el empleado a cambio de su trabajo y el empleador está obligado a cumplirle en forma oportuna a fin de que los trabajadores puedan disponer de él en el momento que indique su contrato.

La remuneración salarial y su incremento

Asimismo Rivera (2014), refiriéndose a la remuneración salarial precisó que:

La remuneración salarial y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente. Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. (p. 12)

Las remuneraciones al igual que los incrementos son aspectos laborales que hoy en día se toman en cuenta y hay instituciones que se encargan de velar, garantizar y proteger los derechos de los trabajadores a través del cobro oportuno de sus sueldos y además que este salario sea digno. Se debe entender que los trabajadores requieren su sueldo en el momento indicado en su contrato para que así puedan cubrir tanto sus gastos personales como familiares.

La igualdad salarial

Marticorena (2014), en el marco de las escalas remunerativas, considera que:

La igualdad salarial hace referencia al concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. Para ello, se parte del principio de igualdad ante la ley. La igualdad salarial viene establecida en el Artículo 7 de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales recoge la igualdad salarial. El 22 de febrero se celebra el Día Europeo por la Igualdad Salarial. La discriminación salarial afecta de manera importante a la mujer trabajadora. El salario promedio de las mujeres solo alcanza al 72-88% del

promedio salarial de los hombres, considerando variables tales como educación, edad, posición y cargo. Asimismo, es más probable que las mujeres queden estancadas en trabajos de menor paga y estabilidad. (p. 53)

La igualdad o equidad salarial se encuentra en función a los salarios que perciben los empleados, los cuales deben ser similares con los otros sueldos que perciben los demás empleados en función al trabajo que realizan, es decir si un empleado realiza el mismo trabajo que sus demás compañeros el salario que perciben será el mismo. Los salarios muchas veces se ven influenciados por la edad, nivel educativo, posición y cargo que desempeñan.

Salario mínimo

También Marticorena (2014), se define al salario mínimo como: “Es la remuneración mínima establecida legalmente en un país o territorio para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.” (p. 53). El salario mínimo vital es aquel sueldo mínimo que deben percibir algunos empleados por el trabajo que realizan, esto se encuentra debidamente establecido en la ley. Los empleados no deben percibir un sueldo inferior a lo establecido y el empleador debe cumplir con lo que establece la ley.

Salario máximo

Asimismo Marticorena (2014), considera que:

El salario máximo o retribución máxima, en relación con el salario y el salario mínimo, es la retribución máxima legal que puede recibir un trabajador por cuenta ajena y, en su caso, un representante político, un miembro de un gobierno, un inversor, un directivo o ejecutivo empresarial, un financiero e incluso un empresario. En algunas legislaciones se establece el límite o tope salarial para cotizar en los sistemas públicos de seguridad social (desempleo, pensiones). (p. 53)

El salario máximo o sueldo máximo viene a ser la retribución económica legal máxima que puede percibir un empleado en función al trabajo que realiza. Este sueldo

máximo puede ser percibido por algunas autoridades de renombre, funcionarios políticos, miembros del gobierno, etc. Este salario se fija en función al sueldo mínimo.

La carrera administrativa

El Congreso de la República del Perú (1984), en el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público- afirma que:

La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la estructura organizacional de cada entidad. Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son Profesional, Técnico y Auxiliar. La Carrera comprende de catorce (14) niveles al grupo Profesional le corresponde los ocho (8) niveles superiores; al Grupo Técnico, diez (10) niveles comprendidos entre el tercero y el decimosegundo; al Grupo Auxiliar, los siete (7) niveles inferiores. Para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los factores siguientes: a) Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida; b) Méritos individuales, adecuadamente evaluados; y, c) Tiempo de permanencia en el nivel. El ascenso del servidor en la carrera Administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos. (s.p).

El autor afirma que la carrera administrativa se encuentra dividido a través de grupos ocupacionales y sus niveles, cada nivel lo conforman una gama de cargos compatibles y a cada nivel le corresponde un gama de cargos compatibles con él. El ascenso se realiza por los méritos que realiza el trabajador y se le promueve al grado inmediato superior.

La remuneración de los funcionarios y servidores públicos

Asimismo El Congreso de la República del Perú (1984), en el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, en el Artículo 43 de la Ley menciona que:

La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel, de carrera. En uno y otro caso el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda. Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo del Sector Público se regulará anualmente. Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública. (s.p)

El autor en consulta afirma que el sueldo que perciben los funcionarios y los servidores públicos se encuentra en función al sueldo básico, las bonificaciones y los beneficios que de acuerdo a ley les corresponde. El sueldo básico vital permite establecer para los funcionarios su remuneración de acuerdo a los cargos que desempeñan y para los servidores públicos de acuerdo al nivel en el que se encuentran y a la carrera que tienen. Las bonificaciones y los beneficios las perciben de acuerdo a lo establecido por la ley.

Régimen único y exclusivo para los servidores públicos

El Congreso de la República (2015), mediante la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil; establece:

Un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. La finalidad de la norma es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. (s.p)

Es necesario que las autoridades competentes establezcan regímenes únicos y exclusivos para para los empleados que prestan sus servicios en las entidades públicas del Estado al igual que a aquellas que tienen la encargatura para su gestión. El fin que busca

esta normativa es que cada una de las entidades estatales alcancen niveles óptimos de eficiencia y eficacia para que así puedan brindar servicios de calidad.

Dimensiones de Escalas Remunerativas

Para la presente variable se tomarán en cuenta las siguientes dimensiones, considerando la órgano rector SERVIR (2012).

Dimensión 1: Sistema de remuneraciones

Son todos los procedimientos que en conjunto son la coexistencia de distintos regímenes laborales y que concluyen en el pago de planilla en el aparato estatal (SERVIR, p.14)

Dimensión 2: Normas de remuneraciones

Es el conjunto de Base Legal que regula las remuneraciones en el aparato estatal y privado; siendo que la remuneración es, lo que el empleador paga al trabajador como contraprestación por sus servicios. En la medida que la remuneración que percibe el trabajador le sirve de sustento no solamente a él sino también a su familia, tiene naturaleza alimentaria, por lo tanto ha merecido especial protección, a nivel constitucional, confiriéndosele la calidad de “irrenunciable” y en cuanto al pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, es decir, tienen primer orden de prioridad en la jerarquía de acreedores del empleador. (RAE, 2016, p. s/n).

Dimensión 3: Categorías remunerativas

Son las que corresponden según el cuadro de asignación de personal CAP y corresponden directamente a las que se establecen los distintos beneficios remunerativos según la tarea u función a desempeñar (SERVIR, p.14)

Dimensión 4: Grupos y niveles ocupacionales

Son las que están claramente establecidas en el Manual de Organización y Funciones y que se desprenden desde el inicio de funcionamiento de la institución; estos grupos y niveles ocupacionales, posteriormente son establecidos en las necesidades propias de la institución en el Cuadro de Asignación de Personal. (SERVIR, p.14)

Dimensión 5: Escalas remunerativas institucional

Son las que particularmente corresponden a una institución según el cuadro de asignación de personal CAP y corresponden directamente a las que se establecen los distintos beneficios remunerativos según la tarea u función a desempeñar (SERVIR, p.15)

Marco conceptual

Claridad y coherencia en la dirección

Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia (Romero, 2007, p.90)

Clima Organizacional

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (Chiavenato, 2012, p. 38).

Disponibilidad de recursos

Un recurso es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio. Normalmente, los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles. Desde una perspectiva humana, un recurso natural es cualquier elemento obtenido del medio ambiente para satisfacer las necesidades y los deseos humanos. Desde un punto de vista ecológico o biológico más amplio, un recurso satisface las necesidades de un organismo vivo. (Romero, 2007, p.90)

Escalas Remunerativas

Las categorías remunerativas de una determinada Entidad, regulada por el régimen laboral de la actividad pública o privada, diferenciadas por Grupos Ocupacionales (Profesional, Técnico y Auxiliar y personal Directivo). (Ministerio de Salud, 2012, p.2).

Estabilidad

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas. (Romero, 2007, p.90)

Estilo de dirección

La ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, comunicación y la superación. (Romero, 2007, p.90)

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto. (Romero, 2007, p. 90)

Retribución

Se entiende por retribución, al salario o sueldo normal de base o mínimo y cual sean otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, en el caso de que por ejemplo un abogado o un contador presten sus servicios serían los honorarios, cuando un inversionista posee acciones en una Compañía Anónima las ganancias o la retribución recibida por el monto de sus acciones se le denominarán dividendos. La retribución de los factores productivos de una empresa se denomina costes. La retribución de la tierra, renta de tierra y su cuantía dependerá de los bienes que se producen o se obtienen en ella. La retribución del factor de producción trabajo se denomina salarios, su cuantía depende de las características del trabajo realizado. La retribución del capital beneficios, y del capital financiero, interés. (Romero, 2007, p.90)

Sentido de pertenencia

Cuando el hombre forma conciencia de grupo, interpreta mejor las necesidades de sí mismo y de su grupo encontrando maneras eficaces y efectivas de suplir dichas necesidades. (p.90).

Valores colectivos

Grado en que se perciben en el medio interno: Cooperación: ayuda mutua, apoyo, Responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento y Respeto: consideración, buen trato. (Romero, 2007, p.90)

1.3. Justificación**Justificación teórica**

Al respecto de la justificación teórica, Rivas (2011) refiere que: “En la investigación hay una justificación teórica cuando “el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p.32)

En este sentido teorizar las variables clima organizacional y escalas remunerativas; entendiendo su significado y estableciendo los principales aspectos o dimensiones que comprenden cada una.

Justificación Metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, es importante indicar en primer término, que en un proceso de modernización del estado, todas las variables de gestión tienen que optimizarse, consecuencias de diagnósticos que se realicen. Igualmente los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación; además de los resultados de la aplicación de los mismos, luego de su procesamiento y análisis respectivo, se podrán tomar decisiones para su mejora.

Justificación Práctica

Cada una de las investigaciones realizadas debe tener un objetivo correctamente definido, en el cual se debe precisar los beneficios que otorgará el nuevo conocimiento que se adquiere y de esta forma realizar un aporte valioso el cual contribuirá para la realización de futuras investigaciones. El presente trabajo investigativo se sustenta en los siguientes aspectos:

Existe preocupación por evaluar el clima organizacional y las escalas remunerativas (como diagnóstico independiente) estableciendo si existe relación entre ambas. No se han realizado investigaciones en la institución en estudio, que comprendan el clima organizacional a través de sus diferentes dimensiones, ni mucho menos las relaciones que pueda tener con las escalas remunerativas, tal que permita adoptar acciones correctivas o mejoras correspondientes.

1.4. Problema

Mediante Decreto Supremo N° 009-2007-Produce se aprobó la fusión por absorción del Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita – CEP Paita con el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero como entidad incorporante.

La Resolución Ministerial N° 669-2008-Produce declaró la desactivación y extinción del Centro de Entrenamiento Pesquero Paita al haber concluido el proceso de fusión de dicha entidad con el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero. Sin embargo, la Escala Remunerativa del Ex Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita, aprobada por Decreto Supremo N° 190-2004-EF, continua vigente y es de aplicación para los servidores que provienen del Ex CEP Paita, asignados con sede funcional y operativa en las instalaciones del Ex CEP Paita.

Asimismo, la Escala Remunerativa del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – Sede Central, fue aprobada por Decreto Supremo N° 006-97-EF, la misma que continua vigente y es de aplicación para los servidores asignados con sede funcional y operativa en las instalaciones de la Sede Central Lima del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.

En ese sentido, se da el caso que a consecuencia de la fusión del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero con el CEP Paita, los servidores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero estén siendo remunerados de manera diferenciada producto de la aplicación de dos (02) escalas vigentes, lo cual se constituye en una evidente discriminación, exclusión y desigualdad, porque paradójicamente los trabajadores que tienen un mismo nivel o categoría remunerativa, perciben montos diferenciados (Sede Central - Sede Paita).

La escala Remunerativa Vigente del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – Fondepes fue aprobada en el año 1997 y del ex CEP Paita fue aprobada en el año 2004, siendo sus niveles remunerables los que se detallan a continuación:

Tabla 1

Cuadro comparativo de las escalas remunerativas vigentes

Escala remunerativa – Fondepes		Escala remunerativa - CEP Paita	
Nivel Jerárquico	Monto Total S/	Nivel Jerárquico	Monto Total S/
Presidente Directorio	12,528	Directivos	
Gerente General	10,133	Directivo I	3,950
Gerentes	7,830	Directivo II	2,950
Sub Gerentes	5,742	Profesionales	
Funcionarios		Profesional I	2,350
Funcionario III	4,698	Profesional II	2,050
Funcionario II	3,654	Técnicos	
Funcionario I	3,132	Técnico I	1,750
Técnicos		Técnico II	1,600
Técnico IV	2,610		
Técnico III	2,297		
Técnico II	1,750		
Técnico I	1,566		

Fuente: Fondepes (2016)

Adicionalmente, debemos indicar que en el caso del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, si bien actualmente cuentan con profesionales calificados y comprometidos con la función pública, existe disparidad de ingresos internamente producto de la fusión y con otras entidades del propio sector Producción, sobre todo con el Instituto del Mar Peruano – Imarpe, considerando que esta entidad a partir del 25 de agosto de 2012 cuenta con una nueva Escala Remunerativa. La diferencia de remuneraciones entre Imarpe y Fondepes es sustancialmente desproporcionada, sobre todo en la categoría de profesionales y técnicos.

En lo que respecta a los profesionales la diferencia en la Escala Remunerativa de Imarpe sobre el Fondepes, oscila entre 53%, 78% y 107% respectivamente, en relación a cada nivel remunerativo; en cuanto a los técnicos la diferencia es de 61%, 78%, 108% y 143%, en efecto esta situación viene produciendo inequidad.

La brecha es abrumadoramente mayor para los profesionales que proviene del Ex CEP Paita, toda vez que la diferencia en la Escala Remunerativa con Imarpe, oscila entre 206% y 217% en relación a cada nivel remunerativo; y, en cuanto a los técnicos la diferencia es de 140%, 156%, como se puede observar en el caso particular de los trabajadores de la sede PAITA, existe un doble efecto de inequidad, primero ante el propio Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – Fondepes y con otra entidad del propio Sector, situación que crea descontento y malestar, hecho que debe revertirse por el principio y criterio de equidad remunerativa.

1.5 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

Problema específico 6

¿Qué relación existe entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

Problema específico 7

¿Qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

Problema específico 8

¿Qué relación existe entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?

1.6. Hipótesis**Hipótesis general**

Existe una relación entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe una relación entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis específica 2

Existe una relación entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis específica 3

Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis específica 4

Existe una relación entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis específica 5

Existe una relación entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis específica 6

Existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis específica 7

Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis específica 8

Existe una relación entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar qué relación que existe entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar qué relación existe entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Objetivo específico 2

Determinar qué relación existe entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Objetivo específico 3

Determinar qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Objetivo específico 4

Determinar qué relación existe entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Objetivo específico 5

Determinar qué relación existe entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Objetivo específico 6

Determinar qué relación existe entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Objetivo específico 7

Determinar qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Objetivo específico 8

Determinar qué relación existe entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Clima Organizacional

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (Chiavenato, 2012, p. 38).

Variable 2: Escalas Remunerativas

Las categorías remunerativas de una determinada Entidad, regulada por el régimen laboral de la actividad pública o privada, diferenciadas por Grupos Ocupacionales (Profesional, Técnico y Auxiliar y personal Directivo). (Ministerio de Salud, 2012, p.2).

2.2. Operacionalización de la variable

En la tabla 2 y 3 se presenta la operacionalización de las variables.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Relaciones Interpersonales	Autoestima	1-5	1. Siempre	Bueno
Estilo de dirección	Autoritarismo	6-10	2. Casi Siempre	(148-200)
			3. Algunas Veces	Regular
Sentido de pertenencia	Confianza	11-15	4. Muy Pocas Veces	(94-147)
			5. Nunca	Deteriorado (40-93)
Retribución	Expectativa	16-20		
Disponibilidad de recursos	Ubicación	21-25		
Estabilidad	Desempeño	26-30		
Claridad y coherencia en la dirección	Objetivos	31-35		
Valores colectivos	Interrelaciones	36-40		

Tabla 3

Operacionalización de la variable Escalas Remunerativas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Nivel y Rango
Sistema de remuneraciones	Cantidad de remuneraciones	1-2	1. Totalmente en desacuerdo	Óptimo (32-40)
Normas de remuneraciones	Cumplimiento de las normas de remuneraciones	3	2. En desacuerdo 3. Neutral	Regular (20-31)
Categorías remunerativas	Número de categorías remunerativas	4	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	No Óptimo (8-19)
Grupos y niveles ocupacionales	Número de grupos y niveles ocupacionales	5-6		
Escalas remunerativas institucional	Número de escalas remunerativas institucionales	7-8		

2.3. Metodología

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se registrará la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo básica, sustentada teóricamente por Alfaro, (2012), quien la define como “Aquella que busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes” (p.18).

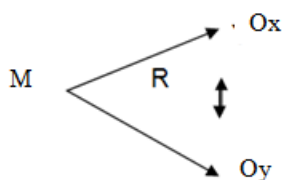
2.5. Diseño

Hernández, et al (2010), consideran que el diseño es el plan que se desarrolló para obtener la información que ha requerido en la investigación. El diseño que se aplicó ha sido el no experimental.

El diseño no experimental se define como la investigación que se realizó sin manipular deliberadamente el clima organizacional y las escalas remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.

En este diseño se ha observado el clima organizacional y las escalas remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y obtener las conclusiones del caso. Igualmente en los Diseños transeccionales (transversales), son investigaciones que recopilan datos en un momento único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

El análisis estadístico corresponde al diseño correlacional, que obedece al siguiente esquema:



Fuente: Elaboración Propia (2016)

Dónde:

M: Muestra

Ox: Variable: Clima Organizacional

Oy: Variable: Escalas Remunerativas

R: Relación

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, et al (2010); indican que la población de una investigación puede ser igual, mayor o menor a la población física de una entidad, de un sector. En este marco, la población objeto de estudio, estuvo constituida por 207 trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS, los mismos que cuentan con

diferentes categorías remunerativas dentro de la misma Entidad, adscrita al régimen laboral de la actividad privada, diferenciadas por Grupos Ocupacionales (Profesional, Técnico, Auxiliar y Personal Directivo).

Muestra

Hernández, et al (2010); consideran que la muestra de la investigación podría ser el total de la población; una parte arbitraria de la población o en todo caso la muestra podrá ser determinada mediante procedimientos estadísticos generalmente aceptados. En este sentido, la muestra estuvo conformada por 135 personas entre servidores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS.

Criterios de selección

Ser trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS.

Ser trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS, que son voluntarios

Ser trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS, que asistieron el día de la encuesta.

Criterios de Exclusión

No ser trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS.

Ser trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS, que no son voluntarios.

Ser trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS, que no asistieron el día de la encuesta.

Muestreo

Al considerarse toda la población, se aplica el muestreo no probabilístico intencionado.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La Encuesta. “Las encuestas recolectan datos de numerosos individuos para entender a la población o universo al que representan” (Mc Murtry, 2005, p.27).

Creswell (2009, p.12) considera la encuesta como “un diseño que provee un plan para efectuar una descripción numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una población, estudiando a una muestra de ella”.

Por su parte, Fink (2008, p.39) define a las encuestas como métodos de recolección de información que se usan para describir, comparar o explicar conocimientos, sentimientos, valores, preferencias y conductas.

Instrumentos

Instrumento para la variable clima organizacional

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: EDCO

Autores: Acero Yuset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana. Santa Fe. Colombia.

Año: 2008

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Con el estudio del clima organizacional en una institución, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Población: Trabajadores de la Institución.

Número de ítem: 40 (Agrupados)

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El Trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: La escala tipo Likert permite que el usuario exprese su opinión sobre la calidad de un servicio o productos en grados de variables.

Niveles y Rango: Acero Yuset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana (2008), establecen los siguientes niveles y rangos, como conclusión de la evaluación de la encuesta.

Nivel	Rango
Adecuado	148-200
Regular	94-147
Deteriorado	40- 93

Instrumento para medir escalas remunerativas

Ficha Técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Escalas Remunerativas.

Autor: Elaboración Propia

Año: 2015

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Realizar un diagnóstico de las escalas remunerativas en trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS

Población: Trabajadores de la Institución.

Número de ítem: 8

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto a la interrogante.

Escala: La escala tipo Likert permite que el usuario exprese su opinión sobre la calidad de un servicio o productos en grados de variables.

Niveles y Rango: Se establecen los siguientes.

Niveles	Rango
Óptimo	32-40
Regular	20-31
No Óptimo	8-19

Los instrumentos propuestos se presentan en el Anexo 2.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, y siendo las variables en estudio cualitativas, la estadística no paramétrica para la contrastación de la hipótesis.

Prueba hipótesis: Para Torres (2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p. (129)

Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Rho Spearman: “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila, 2010, p.225).

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Tabla 4

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a una muestra de 20 usuarios, cuyas características eran similares a la población examinada. Obtenido los puntajes totales se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para las diversas Matrices de correlaciones Inter-Elementos (para el cuestionario).

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario Clima Organizacional

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	40

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.9 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 6

Confiabilidad cuestionario Escalas Remunerativas

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,759	8

Fuente: Elaboración Propia (2015)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.70 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Descripción de los niveles de clima organizacional

Tabla 7

Niveles de clima organizacional

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	Deteriorado	23	17,0%
	Regular	65	48%
	Bueno	47	34,8%
Total		135	100,0%

En la tabla 7 se observa los niveles de clima organizacional por parte de los trabajadores.

El 17,0% lo percibe deteriorado, el 48% en el nivel regular y el 34% en un nivel bueno.

Descripción de los niveles de escalas remunerativas

Tabla 8

Descripción de los niveles de Escalas remunerativas

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Escalas remunerativas	No óptimo	26	19,0%
	Regular	64	47,4%
	Óptimo	45	33,3%
Total		135	100,0%

En la tabla 8 se observa los niveles de escalas remunerativas valoradas por los trabajadores. El 19,0% opina no óptimo, el 47,4% Regular y el 33,3% en un nivel óptimo.

Tabla 9

Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Clima Organizacional	Deteriorado	20 14,8%	1 0,7%	2 1,5%	23 17,0%
	Regular	2 1,5%	60 44,4%	3 2,2%	65 48,1%
	Bueno	4 3,0%	3 2,2%	40 29,6%	47 34,8%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

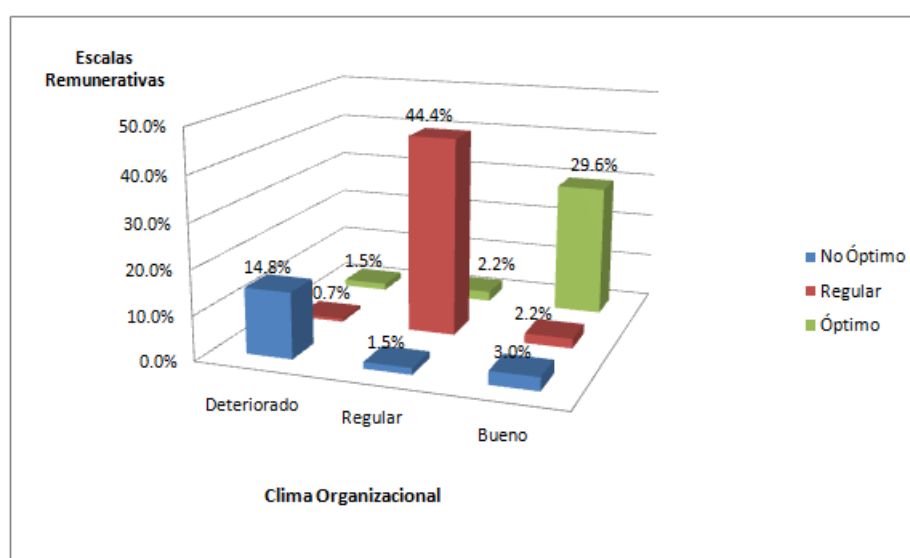


Figura 1. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Clima Organizacional

Interpretación

Como se observa en la tabla 9 y figura 1; el Clima Organizacional en un nivel deteriorado el 14.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, el Clima Organizacional en un nivel regular el 44.4% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, el Clima Organizacional en un nivel bueno el 14.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

Tabla 10

Dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Relaciones Interpersonales	Deteriorado	23 17,0%	1 0,7%	1 0,7%	25 18,5%
	Regular	1 0,7%	56 41,5%	1 0,7%	58 43,0%
	Bueno	2 1,5%	7 5,2%	43 31,9%	52 38,5%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

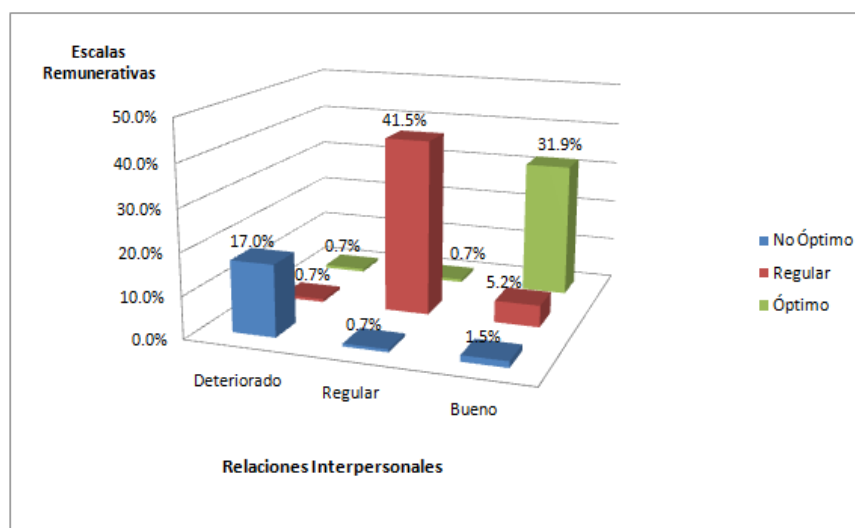


Figura 2. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Relaciones Interpersonales

Interpretación

Como se observa en la tabla 10 y figura 2; las relaciones interpersonales en un nivel deteriorado el 17% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, las relaciones interpersonales en un nivel regular el 41.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, las relaciones interpersonales en un nivel bueno el 31.9% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

Tabla 11

Dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Estilo de dirección	Deteriorado	24 17,8%	3 2,2%	5 3,7%	32 23,7%
	Regular	1 0,7%	50 37,0%	20 14,8%	71 52,6%
	Bueno	1 0,7%	11 8,1%	20 14,8%	32 23,7%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

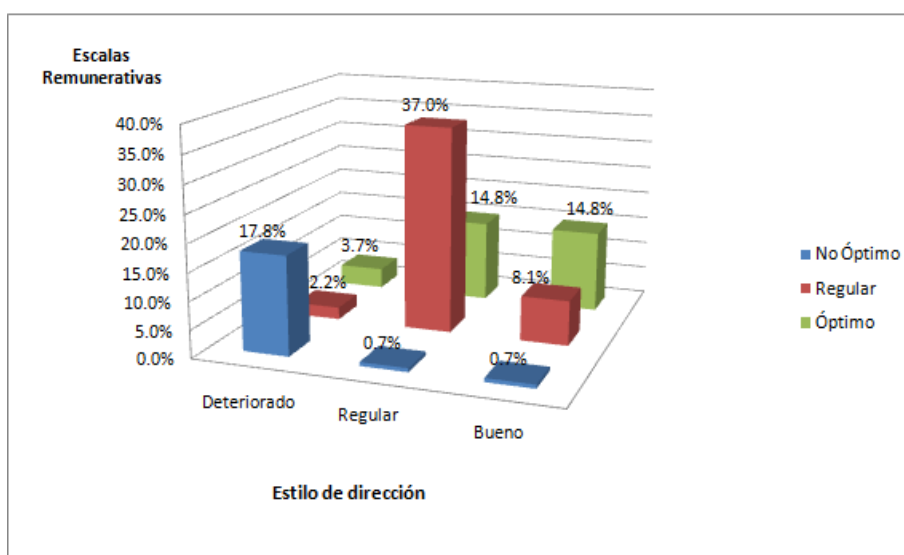


Figura 3. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Estilo de Dirección

Interpretación

Como se observa en la tabla 11 y figura 3; el estilo de dirección en un nivel deteriorado el 17.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, el estilo de dirección en un nivel regular el 37% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, el estilo de dirección en un nivel bueno el 14.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

Tabla 12

Dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Sentido de pertenencia	Deteriorado	25 18,5%	11 8,1%	7 5,2%	43 31,9%
	Regular	1 0,7%	49 36,3%	22 16,3%	72 53,3%
	Bueno	0 0,0%	4 3,0%	16 11,9%	20 14,8%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

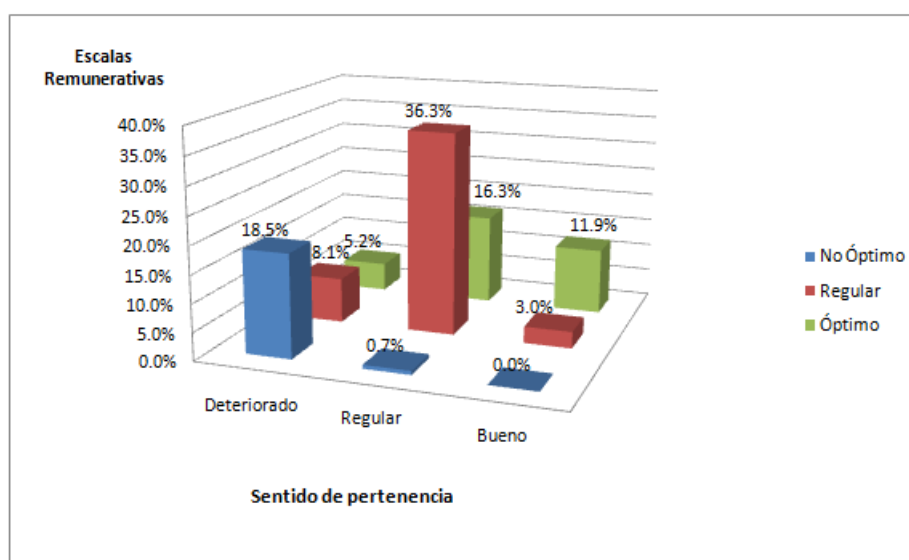


Figura 4. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Sentido de Pertenencia

Interpretación

Como se observa en la tabla 12 y figura 4; el sentido de pertenencia en un nivel deteriorado el 18.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, el sentido de pertenencia en un nivel regular el 36.3% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, el sentido de pertenencia en un nivel bueno el 11.9% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

Tabla 13

Dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Retribución	Deteriorado	25 18,5%	14 10,4%	6 4,4%	45 33,3%
	Regular	1 0,7%	46 34,1%	26 19,3%	73 54,1%
	Bueno	0 0,0%	4 3,0%	13 9,6%	17 12,6%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

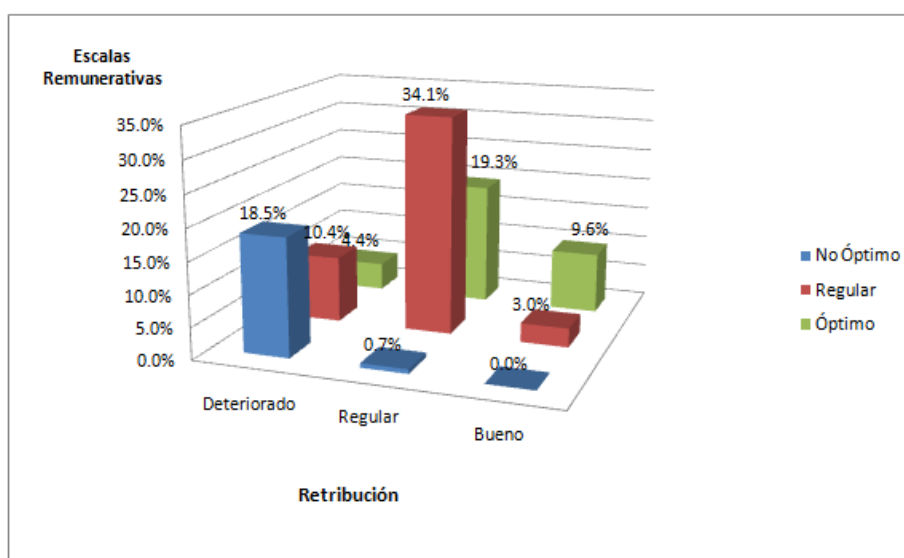


Figura 5. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Retribución

Interpretación

Como se observa en la tabla 13 y figura 5; la retribución en un nivel deteriorado el 18.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, la retribución en un nivel regular el 34.1% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, la retribución en un nivel bueno el 9.6% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

Tabla 14

Dimensión de Disponibilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Disponibilidad de recursos	Deteriorado	24 17,8%	7 5,2%	5 3,7%	36 26,7%
	Regular	1 0,7%	53 39,3%	3 2,2%	57 42,2%
	Bueno	1 0,7%	4 3,0%	37 27,4%	42 31,1%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

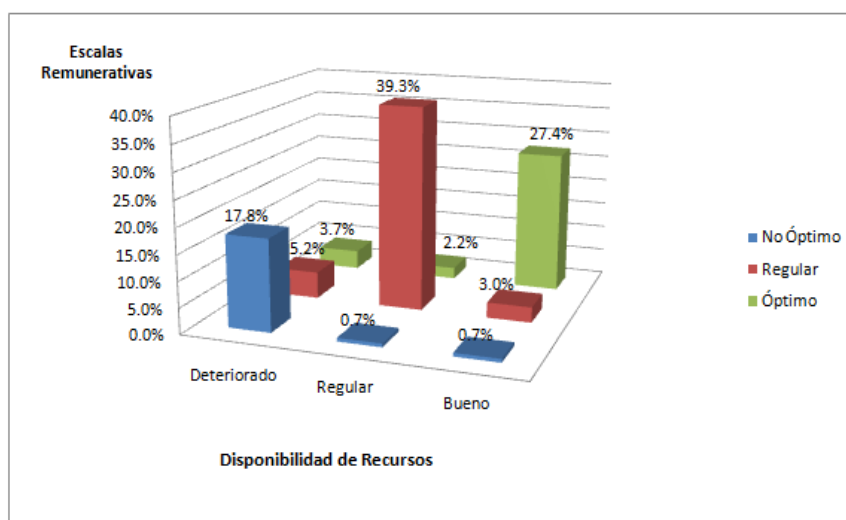


Figura 6. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Disponibilidad de Recursos

Interpretación

Como se observa en la tabla 14 y figura 6; la disponibilidad de recursos en un nivel deteriorado el 17.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, la disponibilidad de recursos en nivel regular el 39.3% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, la disponibilidad de recursos en un nivel bueno el 27.4% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

Tabla 15

Dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Estabilidad	Deteriorado	23 17,0%	2 1,5%	3 2,2%	28 20,7%
	Regular	1 0,7%	52 38,5%	24 17,8%	77 57,0%
	Bueno	2 1,5%	10 7,4%	18 13,3%	30 22,2%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

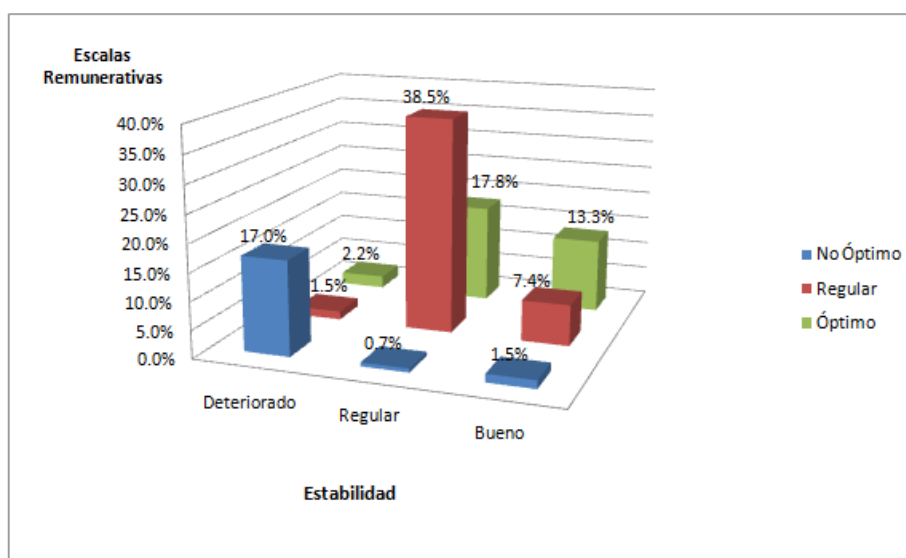


Figura 7. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Estabilidad

Interpretación

Como se observa en la tabla 15 y figura 7; la estabilidad en un nivel deteriorado el 17% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, la estabilidad en nivel regular el 38.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, la estabilidad en un nivel bueno el 13.3% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

Tabla 16

Dimensión de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Claridad y coherencia en la dirección	Deteriorado	24 17,8%	9 6,7%	1 0,7%	34 25,2%
	Regular	1 0,7%	50 37,0%	25 18,5%	76 56,3%
	Bueno	1 0,7%	5 3,7%	19 14,1%	25 18,5%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

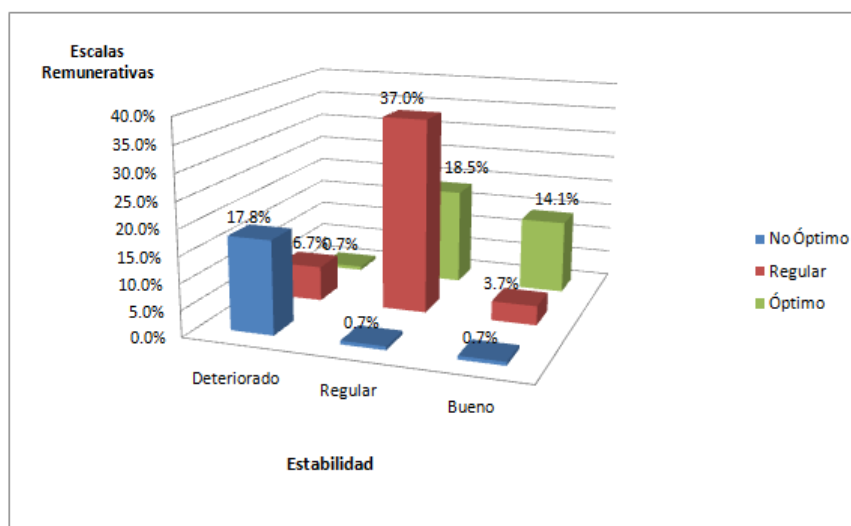


Figura 8. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Claridad y Coherencia en la Dirección

Interpretación

Como se observa en la tabla 16 y figura 8; la claridad y coherencia en la dirección en un nivel deteriorado el 17% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, la claridad y coherencia en la dirección en nivel regular el 38.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, la claridad y coherencia en la dirección en un nivel bueno el 13.3% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

Tabla 17

Dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

		Escalas Remunerativas			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Valores colectivos	Deteriorado	24 17,8%	12 8,9%	1 0,7%	37 27,4%
	Regular	1 0,7%	47 34,8%	25 18,5%	73 54,1%
	Bueno	1 0,7%	5 3,7%	19 14,1%	25 18,5%
Total		26 19,3%	64 47,4%	45 33,3%	135 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Escalas Remunerativas (Anexo 2)

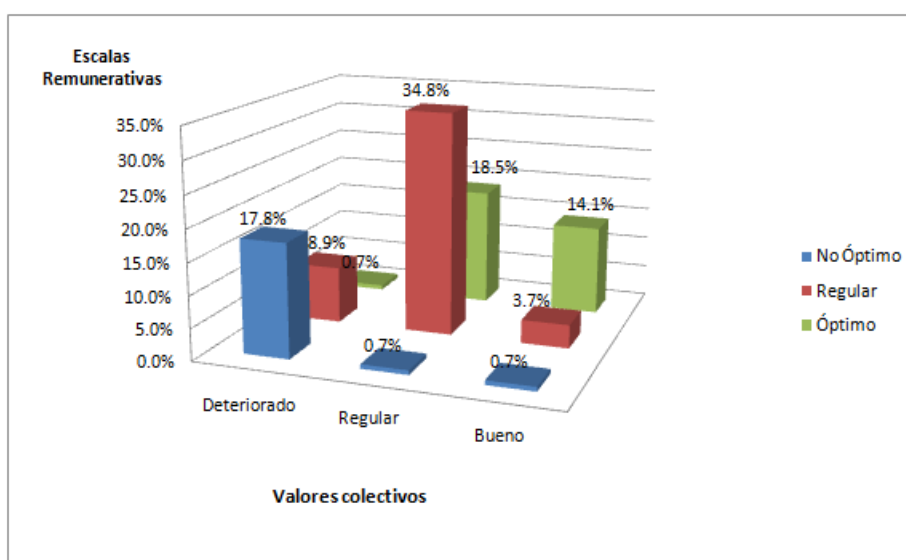


Figura 9. Diagrama de Columnas 3D de las Escalas Remunerativa y Claridad y Valores Colectivos

Interpretación

Como se observa en la tabla 17 y figura 9; los valores colectivos en un nivel deteriorado el 17.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, los valores colectivos en la dirección en nivel regular el 34.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, los valores colectivos en un nivel bueno el 14.1% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 18

Correlación Clima Organizacional y Escalas Remunerativas.

		Escalas Remunerativas	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Escalas Remunerativas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,758**
		N	.000
		N	135
Clima Organizacional		Coefficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.000
		N	135

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

En la tabla 18, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de $=.758^{**}$; cuya correlación es significativa al nivel de 0.01 (bilateral); $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Específica 1

Existe una relación entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 19

Correlación Relaciones Interpersonales y Escalas Remunerativas.

			Escalas Remunerativas	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Escalas Remunerativas	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	135	135
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	135	135

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

La tabla 19, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de $=.842^{**}$; cuya correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Específica 2

Existe una relación entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 20

Correlación Estilo de Dirección y Escalas Remunerativas

			Escalas Remunerativas	Estilo de dirección
Rho de Spearman	Escalas Remunerativas	Coefficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	135	135
	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	135	135

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

En la tabla 20, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de $=.555^{**}$; cuya correlación es significativa al nivel de 0.01 (bilateral); con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Específica 3

Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 21

Correlación Sentido de Pertenencia y Escalas Remunerativas

		Escalas Remunerativas	Sentido de pertenencia	
Rho de Spearman	Escalas Remunerativas	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	135	
	Sentido de pertenencia	Coefficiente de correlación	.573**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	135	135

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

En la tabla 21, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de $=.573^{**}$; cuya correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Específica 4

Existe una relación entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 22

Correlación Retribución y Escalas Remunerativas

			Escalas Remunerativas	Retribución
Rho de Spearman	Escalas Remunerativas	Coefficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	135	135
	Retribución	Coefficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	135	135

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

En la tabla 22, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de $=.572^{**}$; cuya correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Específica 5

Existe una relación entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 23

Correlación Disponibilidad de Recursos y Escalas Remunerativas

		Escalas Remunerativas	Disponibilidad de recursos
Rho de Spearman	Escalas Remunerativas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,743**
		N	135
Disponibilidad de recursos		Coeficiente de correlación	,743**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	135

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

En la tabla 23, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de $=.743^{**}$; cuya correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Específica 6

Existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 24

Correlación Estabilidad y Escalas Remunerativas

		Escalas Remunerativas	Estabilidad
Rho de Spearman	Escalas Remunerativas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,547**
		N	135
Estabilidad		Coeficiente de correlación	,547**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	135

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

En la tabla 24, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de $=.547^{**}$; cuya correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Específica 7

Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 25

Correlación Claridad y Coherencia en la dirección y Escalas Remunerativas

		Escalas Remunerativas	Claridad y coherencia en la dirección
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,664**
	Escalas Remunerativas		,000
		N	135
		Coeficiente de correlación	,664**
		Sig. (bilateral)	1,000
	Claridad y coherencia en la dirección		,000
		N	135
			135

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

En la tabla 25, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de $=.664^{**}$; cuya correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Específica 8

Existe una relación entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Hipótesis Nula

No existe una relación entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

Tabla 26

Correlación Valores Colectivos y Escalas Remunerativas

		Escalas Remunerativas	Valores colectivos
Rho de Spearman	Escalas Remunerativas		
		Coefficiente de correlación	,660**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	135
Valores colectivos			
		Coefficiente de correlación	,660**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	135

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

En la tabla 26, se observó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de =.660**; cuya correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral); con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.

IV. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo general, el resultado de 0.758 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluyó que: Existe una relación entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, el Clima Organizacional en un nivel deteriorado el 14.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, el Clima Organizacional en un nivel regular el 44.4% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, el Clima Organizacional en un nivel bueno el 14.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo específico 1, el resultado de 0.842 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluyó que: Existe una relación entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, las relaciones interpersonales en un nivel deteriorado el 17% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, las relaciones interpersonales en un nivel regular el 41.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, las relaciones interpersonales en un nivel bueno el 31.9% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo específico 2, el resultado de 0.555 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluyó que: Existe una relación entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, el estilo de dirección en un nivel deteriorado el 17.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, el estilo de dirección en un nivel regular el 37% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares.

Así mismo, el estilo de dirección en un nivel bueno el 14.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo específico 3, el resultado de 0.573 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluyó que: Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, el sentido de pertenencia en un nivel deteriorado el 18.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, el sentido de pertenencia en un nivel regular el 36.3% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, el sentido de pertenencia en un nivel bueno el 11.9% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo específico 4, el resultado de 0.572 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluyó que: Existe una relación entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, la retribución en un nivel deteriorado el 18.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, la retribución en un nivel regular el 34.1% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, la retribución en un nivel bueno el 9.6% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo específico 5, el resultado de 0.743 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluyó que: Existe una relación entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, la disponibilidad de recursos en un nivel deteriorado el 17.8% de los

trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, la disponibilidad de recursos en nivel regular el 39.3% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, la disponibilidad de recursos en un nivel bueno el 27.4% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo específico 6, el resultado de 0.547 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluyó que: Existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, la estabilidad en un nivel deteriorado el 17% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, la estabilidad en nivel regular el 38.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, la estabilidad en un nivel bueno el 13.3% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo específico 7, el resultado de 0.664 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluyó que: Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, la claridad y coherencia en la dirección en un nivel deteriorado el 17% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, la claridad y coherencia en la dirección en nivel regular el 38.5% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, la claridad y coherencia en la dirección en un nivel bueno el 13.3% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de datos respecto al objetivo específico 8, el resultado de 0.690 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el p valor=0.000<0.01 (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluyó

que: Existe una relación entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; esto es, los valores colectivos en un nivel deteriorado el 17.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas no óptimas, por otro lado, los valores colectivos en la dirección en nivel regular el 34.8% de los trabajadores presenta escalas remunerativas regulares. Así mismo, los valores colectivos en un nivel bueno el 14.1% de los trabajadores presenta escalas remunerativas óptimas.

La presente investigación corrobora lo planteado por Pineda y Godínez (2011), puesto que coincide en afirmar que el clima organizacional se asocia a una serie de variables, esta asociación implica una serie de mejoras que se puedan producir en variables tales como la motivación, el desempeño entre otras.

La presente investigación corrobora lo planteado por Hernández y Rojas (2011), puesto que coincide en afirmar que el recurso humano es el capital empresarial más valioso, ya que es el que posee y desarrolla la organización; por esta razón se hace imperativo realizar mediciones de clima organizacional siempre que sea necesario.

La presente investigación corrobora lo planteado por Acosta y Venegas (2010), puesto que coincide en afirmar que un buen clima permite que se establezcan buenas relaciones entre el personal y ello conlleve a la mejora de la producción a nivel de institución.

La presente investigación corrobora lo planteado por Garza (2010), puesto que coincide en afirmar que el clima organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano; el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede dar a sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto.

La presente investigación corrobora lo planteado por Sánchez (2010), puesto que coincide en afirmar que el diagnóstico o medición del clima organizacional permite tomas

decisiones a la institución para su mejora, como variable administrativa. El clima organizacional es importante para quienes se encargan de dirigir las organizaciones ya que este repercute en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de la prestación de los servicios. Debido a ello es necesario evaluar en forma periódica y sistemática el clima laboral de los empleados a fin de detectar inconvenientes y subsanarlos.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), puesto que coincide en afirmar que el clima organizacional se asocia a otras variable administrativas, puesto que siendo personas las que dirigen las organizaciones, el rendimiento de las personas depende de una serie de consideraciones, entre ellas se tiene que la motivación, condiciones de trabajo, las remuneraciones; están necesariamente asociadas a las percepción del trabajador respecto a su entorno laboral.

La presente investigación corrobora lo planteado por Purisaca y Villegas (2015), puesto que coincide en afirmar que usualmente la instituciones públicas con tratos rígido a su personal, conflictos internos, condiciones inadecuadas de trabajo; es decir una serie de factores que perjudican un desempeño adecuado de su personal; se reflejan la productividad o rendimientos de los mismos; está demostrado que clima laborales hostiles desfavorecen una serie de variables administrativas y viceversa; así mismo, escalas remunerativas inadecuadas generan clima laborales no apropiados.

V. Conclusiones

- Primera:** En cuanto a la objetivo específico 1, existe una relación entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.842 representó una alta asociación entre las variables
- Segunda:** En cuanto a la objetivo específico 2, existe una relación entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.555 representó una moderada asociación entre las variables
- Tercera:** En cuanto a la objetivo específico 3, existe una relación entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.573 representó una moderada asociación entre las variables
- Cuarta:** En cuanto a la objetivo específico 4, existe una relación entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.572 representó una moderada asociación entre las variables
- Quinta:** En cuanto a la objetivo específico 5, existe una relación entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.743 representó una alta asociación entre las variables
- Sexta:** En cuanto a la objetivo específico 6, existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo

Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.547 representó una moderada asociación entre las variables

Sétima: En cuanto a la objetivo específico 7, existe una relación entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.664 representó una moderada asociación entre las variables

Octava: En cuanto a la objetivo específico 8, existe una relación entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.660 representó una moderada asociación entre las variables

Novena: En cuanto a la objetivo general, existe una relación entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.758 representó una alta asociación entre las variables

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere flexibilizar los esquemas considerando: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos; en general los nuevos paradigmas en materia de empleo, son factores que no pueden ni deben ignorarse en materia de clima organizacional ya que este como se ha demostrado, se relaciona a una serie de variables administrativas, como es el caso de las escalas remunerativas.

Segunda: En cuanto a las escalas remunerativas, sería importante realizar un estudio de evaluación de puestos, tal que permita técnicamente ubicar las escalas remunerativas conforme a las funciones y responsabilidades del puesto.

VII. Referencias bibliográficas

- Acero, Y. (2007). *Encuesta de Clima Organizacional (EDCO)*. Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). *Clima Organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio*. (Tesis de Maestría). Universidad del Papaloapan. México.
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería*. Recuperado de: http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_abril_2012/if_alfaro%20rodriguez_fiee.pdf.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica Perú. Perú.
- Anzola, L. (2013). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación*. México: Fondo editorial de la Universidad de Guanajuato.
- Baltazar, D. y Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte, 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Brunet, T. (2012). *Clima organizacional*. México: (s.e).
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Congreso de la República del Perú (1984). *Índice analítico de las normas del servicio civil*. Perú: (s.e).
- Creswell, J. (2009). *Las encuestas*: México: Ariel.
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Fernández, A. (2009). *Concepto de Clima Organizacional*. Recuperado en: <http://cidipmar.fundacite.arg.gov.ve/Doc/Paradigma972/Art4.htm>
- Fink, D. (2008). *El Liderazgo Sostenible*. España: Morata

- Furham, M. (2012). *Grandes Expertos en Cambio Organizacional*. Recuperado en: http://www.theodinstitute.org/articulos/grandes46_likert.htm.
- García, M. e Ibarra, L. (2012). *Compromiso organizacional*. México: (s.e)
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas*. (Tesis de Maestría). , Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación (5a Ed.)*. México: Mc. Graw-Hill. Interamericana.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación (4a Ed.)*. México: Mc. Graw-Hill. Interamericana.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación (6ª Ed.)*. México: Mc. Graw-Hill. Interamericana.
- Hernández, V. y Rojas, M. (2011). *Propuesta de Creación de un Instrumento de Medición de Clima Organizacional para una Industria Farmacéutica*. (Tesis de maestría). Universidad ICESI, Santiago de Cali – Colombia
- Marticorena, T. (2014). *Ingreso salarial de los trabajadores*. Colombia: Axel.
- Mc Murtry, L. (2005). *Encuestas*. Estados Unidos: (s.e)
- Ministerio de Salud (2012). *Información conceptual*. Recuperado de: <http://www.hnhu.gob.pe/TRANSPARENCIA/Personal/DEFINICIONES%20personal.pdf>.
- Pineda, D. y Godínez, Y. (2011). *La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la inmobiliaria el Paradise*. (Tesis de Maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Purisaca, E. y Villegas, J. (2015). *Propuesta de mejora de cultura, clima laboral y liderazgo para establecer la integridad organizacional en la empresa Emtralam S.A.C. Lambayeque, Chiclayo 2013*, (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.

- RAE (2016); Jurisprudencia laboral. Recuperado de: www.raejurisprudencia.com.pe/data-jurisprudencial/descargas.php?p.
- Rivas A. (2011). *Metodología de la Investigación. Módulo Instruccional III*. Caracas: Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Rivera, W. (2014). *Estructura organizacional para la unidad administrativa del talento humano*. Ecuador: Fondo Editorial Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Romero, V. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Perú: Fondo Editorial Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, K. (2010). *Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos*, (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Martín Tarapoto. Perú.
- SERVIR (2012). Servicio Civil Peruano. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- SERVIR (2015). *Normatividad del decreto civil*. Perú: (s.e).
- Tamayo, L. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (2^a ed.) Argentina. Limusa.
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. UNMSM, Lima Perú.

Apéndices

Apéndice A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESCALAS REMUNERATIVAS EN EL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO

AUTORES: Br. LOYOLA RIOJA PATRICIA VERÓNICA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar qué relación que existe entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar qué relación existe entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL. Existe una relación entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo</p>	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Relaciones Interpersonales	Autoestima	Del (01) al (05)	Bueno Regular Deteriorado
			Estilo de dirección	Autoritarismo	Del (06) al (10)	
			Sentido de pertenencia	Confianza	Del (11) al (15)	
			Retribución	Expectativa	Del (16) al (20)	
			Disponibilidad de recursos	Ubicación	Del (21) al (25)	
			Estabilidad	Desempeño	Del (26) al (30)	
			Claridad y coherencia en la dirección	Objetivos	Del (31) al (35)	
			Valores colectivos	Interrelaciones	Del (36) al (40)	
Variable 2: ESCALAS REMUNERATIVAS						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles			
Sistema de remuneraciones	Cantidad de remuneraciones	1-2	Óptimo Regular No Óptimo			
Normas de remuneraciones	Cumplimiento de las normas de remuneraciones	3				
Categorías	Número de categorías	4				

<p>dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre la dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	<p>Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	remunerativas	remunerativas			
	<p>Determinar qué relación existe entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	<p>Existe una relación entre la dimensión de Disponibilidad de Recursos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	<p>Existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	Grupos y niveles ocupacionales	Número de grupos y niveles ocupacionales	5-6	
	<p>Determinar qué relación existe entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	<p>Existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	<p>Existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión de Sentido de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p> <p>Existe una relación entre la dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016.</p>	Escalas remunerativas institucional	Número de escalas remunerativas institucionales	7-8	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO</p> <p>Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (Tamayo, 2010, p. 8).</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>El diseño no experimental, de corte transeccional, según Hernández. et ál. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Constituido por 207 trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS .</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 135</p> <p>TIPO DE MUESTREO: MAS</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>INSTRUMENTO: EDCO</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR: ACERO YUSSET, ECHEVERRI LINA MARÍA, LIZARAZO SANDRA, QUEVEDO ANA JUDITH, SANABRIA BIBIANA. SANTA FE. COLOMBIA</p> <p>AÑO: 2008.</p> <p>MONITOREO: NOCIEMBRE 2015 MARZO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE: ESCALAS REMUNERATIVAS</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR: LOYOLA</p> <p>AÑO: 2015.</p> <p>MONITOREO: NOCIEMBRE 2015 MARZO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis Para Torres(2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129)</p> <p>Nivel de Significancia: Si s es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Hernandez et ál: 2006; 445).</p> <p>Rho Spearman: El coeficiente de correlación de Spearman es una prueba no paramétrica cuando se desea quiere medir la relación entre dos variables y no se cumple el supuesto de normalidad en la distribución de tales valores (Universidad Los Ángeles de Chimbote, 2013, p.1).</p>

Apéndice B

INTRUMENTOS

CUESTIONARIO EDCO PARA TRABAJADORES. CLIMA ORGANIZACIONAL

EL CLIMA ORGANIZACIONAL: Se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización

A continuación usted encontrará un cuestionario que consta de 40 preguntas, la cual busca medir el clima organizacional en su institución.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 30 minutos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

EDCO

DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

2. Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

3. Los miembros del Grupo son distantes conmigo

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

4. Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

5. El Grupo de Trabajo valora mis aportes

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN

6. Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

7. El Jefe es mal Educado.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

8. Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

9. Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

10. El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA

11. Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Universidad.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

12. Los Beneficios de Salud que recibo en la Universidad satisfacen mis Necesidades.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

15. Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE RETRIBUCIÓN

16. Realmente me interesa el futuro la Universidad.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

17. Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

18. Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

19. Sin remuneración no trabajo Horas Extra.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

20. Sería más feliz en otra Institución.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

22. El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

23. El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

24. Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

25. La iluminación del Área de trabajo es deficiente.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE ESTABILIDAD

26. La Institución despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

27. La Institución brinda Estabilidad Laboral.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

28. La Institución contrata personal por Terceros.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN

31. Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

33. Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

34. Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

35. Las metas de la Institución son poco entendibles.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE VALORES COLECTIVOS

36. El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

37. Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

38. Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

39. Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

40. Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

Apéndice C

CUESTIONARIO DE ESCALAS REMUNERATIVAS

Instrucciones generales:

Esta encuesta es personal y anónima, está dirigida a los trabajadores del FONDEPES.

Agradezco dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas cuestiones, lo cual permitirá tener un acercamiento de su opinión sobre las escalas remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero.

No.	Pregunta	Totalmente en	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de
1	La escala remunerativa estructura los sueldos según categorías, grupos ocupacionales y niveles ocupacionales.					
2	El sistema de remuneraciones esta armonizado de acuerdo a normas, categorizaciones y asignaciones de los sueldos que les corresponden de acuerdo con la responsabilidad asumida en el trabajo.					
3	Las normas de remuneraciones están de acuerdo a dispositivos de nivel internacional al nivel nacional, en cual se considera la Constitución Política del Estado; leyes, Decreto supremos, resoluciones y directivas relacionadas con los sueldos del personal.					
4	Las categorías remunerativas comprenden a los directivos, profesionales, técnicos y auxiliares que trabajan en el FONDEPES.					
5	Los grupos ocupacionales son divisiones aplicadas a los trabajadores de acuerdo con la especialidad en la cual se encuentran nombrados o contratados.					
6	Los niveles ocupaciones son subdivisiones especiales creadas en el sistema de remuneraciones con el objetivo de promover la mejora remunerativa.					
7	Una escala única de remuneraciones podrá facilitar un mejor clima laboral					
8	Una escala remunerativa de acuerdo con las condiciones del mercado facilitará un mayor compromiso de los colaboradores.					

Apéndice D

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES								
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	X		X		X		
3	Los miembros del Grupo son distantes conmigo	X		X		X		
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo	X		X		X		
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	X		X		X		
DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN								
6	Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	X		X		X		
7	El Jefe es mal Educado.	X		X		X		
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias.	X		X		X		
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA								
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en La Universidad.	X		X		X		
12	Los Beneficios de Salud que recibo en La Universidad satisfacen mis Necesidades.	X		X		X		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución.	X		X		X		
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	X		X		X		
DIMENSIÓN DE RETRIBUCIÓN								
16	Realmente me interesa el futuro de la Universidad.	X		X		X		
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	X		X		X		
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución.	X		X		X		
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	X		X		X		
20	Sería más feliz en otra Institución	X		X		X		
DIMENSIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS								
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.	X		X		X		
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X		X		X		
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo.	X		X		X		
25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN DE ESTABILIDAD								
26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X		
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral.	X		X		X		
28	La Institución contrata personal por Terceros.	X		X		X		
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	X		X		X		
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	X		X		X		
DIMENSIÓN DE CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN								
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.	X		X		X		
32	Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas.	X		X		X		

33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas.	X		X		X		
34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución.	X		X		X		
35	Las metas de la Institución son poco entendibles	X		X		X		
DIMENSIÓN DE VALORES COLECTIVOS		Si	No	Si	No	Si	No	
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	X		X		X		
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	X		X		X		
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	X		X		X		
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros.	X		X		X		
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X		X		X		

Observaciones (p recisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

20 de Enero del 2015.

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 09936465

Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



 Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 CPA N° 981627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI 09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES								
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	X		X		X		
3	Los miembros del Grupo son distantes conmigo	X		X		X		
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo	X		X		X		
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	X		X		X		
DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN								
6	Mi Jefe crea una Atmósfera de confianza en el Grupo de Trabajo	X		X		X		
7	El Jefe es mal Educado.	X		X		X		
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias.	X		X		X		
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA								
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en La Universidad.	X		X		X		
12	Los Beneficios de Salud que recibo en La Universidad satisfacen mis Necesidades.	X		X		X		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las Políticas de la Institución.	X		X		X		
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	X		X		X		
DIMENSIÓN DE RETRIBUCIÓN								
16	Realmente me interesa el futuro de la Universidad.	X		X		X		
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	X		X		X		
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución.	X		X		X		
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	X		X		X		
20	Sería más feliz en otra Institución	X		X		X		
DIMENSIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS								
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	X		X		X		
22	El ambiente Físico de mi Sitio de Trabajo es adecuado.	X		X		X		
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X		X		X		
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo.	X		X		X		
25	La iluminación del Area de trabajo es deficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN DE ESTABILIDAD								
26	La Institución despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X		
27	La Institución brinda Estabilidad Laboral.	X		X		X		
28	La Institución contrata personal por Terceros.	X		X		X		
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	X		X		X		
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	X		X		X		
DIMENSIÓN DE CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN								
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución.	X		X		X		
32	Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas.	X		X		X		

33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas.	X		X		X		
34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución.	X		X		X		
35	Las metas de la Institución son poco entendibles	X		X		X		
DIMENSIÓN DE VALORES COLECTIVOS		Si	No	Si	No	Si	No	
36	El Trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	X		X		X		
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	X		X		X		
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	X		X		X		
39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros.	X		X		X		
40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

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

20 de Enero del 2015.

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815**
 Especialidad del evaluador: **LIC. EDUCACIÓN. ING. INDUSTRIAL.**



- ¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESCALAS REMUNERATIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Sistema de remuneraciones								
1	¿Una escala remunerativa es una estructura de los de los sueldos según categorías, grupos ocupacionales y niveles ocupacionales, en este caso del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero?	X		X		X		
2	¿Un sistema de remuneraciones es un conjunto armonizado de normas, categorizaciones y asignaciones de los sueldos que les corresponden de acuerdo con la responsabilidad asumida en este caso en el FONDEPES?	X		X		X		
Normas de remuneraciones								
3	¿Las normas de remuneraciones se refieren a un conjunto de dispositivos desde el nivel internacional al nivel nacional, en cual se considera la Constitución Política del Estado; leyes, Decreto supremos, resoluciones y directivas relacionadas con los sueldos del personal, en este caso del FONDEPES?	X		X		X		
Categorías remunerativas								
4	¿Las categorías remunerativas comprenden a los directivos, profesionales, técnicos y auxiliares que trabajan en el FONDEPES?	X		X		X		
Grupos y niveles ocupacionales								
5	¿Los grupos ocupacionales son divisiones aplicadas a los trabajadores de acuerdo con la especialidad en la cual se encuentran nombrados o contratados por el FONDEPES?	X		X		X		
6	¿Los niveles ocupacionales son subdivisiones especiales creadas en el sistema de remuneraciones con el objetivo de promover la mejora remunerativa en el FONDEPES?	X		X		X		
Escalas remunerativas institucional								
7	¿Una escala única de remuneraciones podrá facilitar un mejor clima laboral en el FONDEPES?	X		X		X		
8	¿Una escala remunerativa de acuerdo con las condiciones del mercado facilitará un mayor compromiso de los colaboradores del FONDEPES?	X		X		X		

Observaciones (p recisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

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

20 de Enero del 2015.

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 09936465
Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



 Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 COPA N° 091827
 CATERNARIA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI 09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO ESCALAS REMUNERATIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Sistema de remuneraciones							
1	¿Una escala remunerativa es una estructura de los de los sueldos según categorías, grupos ocupacionales y niveles ocupacionales, en este caso del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero?	X		X		X		
2	¿Un sistema de remuneraciones es un conjunto armonizado de normas, categorizaciones y asignaciones de los sueldos que les corresponden de acuerdo con la responsabilidad asumida en este caso en el FONDEPES?	X		X		X		
	Normas de remuneraciones							
3	¿Las normas de remuneraciones se refieren a un conjunto de dispositivos desde el nivel internacional al nivel nacional, en cual se considera la Constitución Política del Estado; leyes, Decreto supremos, resoluciones y directivas relacionadas con los sueldos del personal, en este caso del FONDEPES?	X		X		X		
	Categorías remunerativas							
4	¿Las categorías remunerativas comprenden a los directivos, profesionales, técnicos y auxiliares que trabajan en el FONDEPES?	X		X		X		
	Grupos y niveles ocupacionales							
5	¿Los grupos ocupacionales son divisiones aplicadas a los trabajadores de acuerdo con la especialidad en la cual se encuentran nombrados o contratados por el FONDEPES?	X		X		X		
6	¿Los niveles ocupacionales son subdivisiones especiales creadas en el sistema de remuneraciones con el objetivo de promover la mejora remunerativa en el FONDEPES?	X		X		X		
	Escalas remunerativas institucional							
7	¿Una escala única de remuneraciones podrá facilitar un mejor clima laboral en el FONDEPES?	X		X		X		
8	¿Una escala remunerativa de acuerdo con las condiciones del mercado facilitará un mayor compromiso de los colaboradores del FONDEPES?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA

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

20 de Enero del 2015.

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815**

Especialidad del evaluador: **LIC. EDUCACIÓN. ING. INDUSTRIAL.**

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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





Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
 Ing. Industrial - CP 4521
 CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI 08698815

Apéndice E

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL															Retribución	Disponibilidad de recursos	Estabilidad	Claridad y coherencia en la dirección	Valores colectivos																				
	Relaciones Interpersonales					Estilo de dirección					Sentido de pertenencia																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15						16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2
2	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2
3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2
5	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4
6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4
7	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1
8	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4
9	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2
10	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4
11	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4
12	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3
13	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4
14	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4
15	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
16	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5
17	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2
18	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2
19	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
20	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2
21	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4
22	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4
23	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1
24	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4
25	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2
26	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4
27	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4

28	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3								
29	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4								
30	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4								
31	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4								
32	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5								
33	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2								
34	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2							
35	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4						
36	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2			
37	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
38	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4					
39	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1			
40	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4				
41	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2				
42	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
43	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4			
44	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3			
45	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
46	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
47	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	
48	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5			
49	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2			
50	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2			
51	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	
52	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2			
53	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
54	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4
55	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1			
56	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4			
57	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2		
58	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
59	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4			
60	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	3	
61	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
62	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
63	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	
64	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	5		
65	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2			
66	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2			

67	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4							
68	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2							
69	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4							
70	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	3	4						
71	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1		
72	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4		
73	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	
74	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
75	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4		
76	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3		
77	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
78	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
79	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
80	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	5	
81	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2		
82	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2
83	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
84	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2		
85	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
86	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4			
87	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1		
88	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4		
89	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2		
90	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
91	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4		
92	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1
93	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
94	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
95	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
96	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5		
97	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2		
98	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	
99	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
100	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2		
101	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
102	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	
103	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1		
104	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4		
105	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	

106	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
107	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4		
108	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3		
109	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
110	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
111	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4		
112	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5		
113	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2		
114	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2		
115	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	
116	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2		
117	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
118	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4		
119	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1		
120	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4			
121	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2
122	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
123	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4		
124	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3		
125	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
126	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
127	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4		
128	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5		
129	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2		
130	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2		
131	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
132	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2		
133	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4		
134	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4		
135	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1		

N°	ESCALAS REMUNERATIVAS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	4	1	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	4	1	1	3	3	3
4	3	3	1	2	3	2	2	3
5	2	2	2	2	3	3	3	3
6	3	1	1	1	3	3	3	3
7	2	3	2	3	2	2	1	3
8	3	3	2	3	3	3	3	3
9	2	2	1	2	2	3	1	2
10	2	2	2	2	3	2	5	3
11	3	3	5	3	3	3	5	5
12	3	1	2	1	3	1	1	3
13	2	2	2	2	3	2	5	3
14	2	2	2	2	3	2	5	3
15	3	3	4	4	5	5	5	3
16	3	3	1	3	2	3	2	3
17	3	3	4	5	5	3	4	3
18	2	3	3	3	2	3	2	2
19	3	3	4	4	5	5	5	3
20	3	3	1	3	3	3	1	3
21	2	2	2	2	3	2	5	3
22	3	1	1	1	3	3	3	3
23	2	3	2	3	2	2	1	3
24	3	3	2	3	3	3	3	3
25	2	2	1	2	2	3	1	2
26	2	2	2	2	3	2	5	3
27	3	3	5	3	3	3	5	5
28	3	1	2	1	3	1	1	3
29	2	1	3	3	3	3	5	3
30	2	2	2	3	2	2	5	3
31	3	1	1	3	3	3	5	3
32	3	2	3	2	2	3	2	3
33	3	2	3	3	3	3	4	3
34	2	1	3	3	3	3	2	2
35	3	3	2	2	1	3	5	3
36	3	3	3	3	3	3	1	3
37	2	2	2	2	3	2	5	3
38	3	1	1	1	3	3	3	3
39	2	3	2	3	2	2	1	3
40	3	3	2	3	3	3	3	3
41	2	2	1	2	2	3	1	2
42	2	2	2	2	3	2	5	3
43	3	3	1	3	3	3	3	5
44	3	1	2	2	3	2	2	3
45	2	2	1	1	3	3	3	3
46	2	2	2	3	2	2	3	3
47	3	3	2	3	3	3	3	3
48	3	3	1	3	3	3	3	3
49	3	3	3	2	2	1	3	3
50	2	3	3	3	3	3	3	2

51	3	3	4	4	5	5	5	3
52	3	3	1	3	3	3	1	3
53	2	2	2	2	3	2	5	3
54	3	1	1	1	3	3	3	3
55	2	3	2	3	2	2	1	3
56	3	3	2	3	3	3	3	3
57	2	2	1	2	2	3	1	2
58	2	2	2	2	3	2	5	3
59	3	3	5	3	3	3	5	5
60	3	1	2	1	3	1	1	3
61	2	2	2	2	3	2	5	3
62	2	2	2	2	3	2	5	3
63	1	3	3	3	3	5	5	3
64	2	2	3	2	2	3	2	3
65	1	1	3	3	3	3	4	3
66	2	3	2	2	3	3	2	2
67	2	3	3	3	3	5	5	3
68	1	3	3	3	3	3	1	3
69	3	2	2	1	3	2	5	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3
71	2	3	2	3	2	2	1	3
72	3	3	2	3	3	3	3	3
73	2	2	1	2	2	3	1	2
74	2	2	2	2	3	2	5	3
75	3	3	5	3	3	3	5	5
76	3	1	2	1	3	1	1	3
77	2	2	2	2	3	2	5	3
78	2	2	2	2	3	2	5	3
79	3	3	4	4	5	5	5	3
80	3	3	1	3	2	3	2	3
81	3	3	4	5	5	3	4	3
82	2	3	3	3	2	3	2	2
83	3	3	4	4	5	5	5	3
84	3	3	1	3	3	3	1	3
85	2	2	2	2	3	2	5	3
86	3	1	1	1	3	3	3	3
87	2	3	2	3	2	2	1	3
88	3	3	2	3	3	3	3	3
89	2	2	1	2	2	3	1	2
90	2	2	2	2	3	2	5	3
91	3	3	5	3	3	3	5	5
92	3	1	2	1	3	1	1	3
93	2	2	2	2	3	2	5	3
94	2	2	2	2	3	2	5	3
95	3	3	4	4	5	5	5	3
96	3	3	1	3	2	3	2	3
97	3	3	4	5	5	3	4	3
98	2	3	3	3	2	3	2	2
99	3	3	4	4	5	5	5	3
100	3	3	1	3	3	3	1	3
101	2	2	2	2	3	2	5	3
102	3	1	1	1	3	3	3	3
103	2	3	2	3	2	2	1	3
104	3	3	2	3	3	3	3	3
105	2	2	1	2	2	3	1	2
106	2	2	2	2	3	2	5	3
107	3	3	5	3	3	3	5	5
108	3	1	2	1	3	1	1	3
109	2	2	2	2	3	2	5	3
110	2	2	2	2	3	2	5	3

111	3	3	4	4	5	5	5	3
112	3	3	1	3	2	3	2	3
113	3	3	4	5	5	3	4	3
114	2	3	3	3	2	3	2	2
115	3	3	4	4	5	5	5	3
116	3	3	1	3	3	3	1	3
117	2	2	2	2	3	2	5	3
118	3	1	1	1	3	3	3	3
119	2	3	2	3	2	2	1	3
120	3	3	2	3	3	3	3	3
121	2	2	1	2	2	3	1	2
122	2	2	2	2	3	2	5	3
123	3	3	5	3	3	3	5	5
124	3	1	2	1	3	1	1	3
125	2	2	2	2	3	2	5	3
126	2	2	2	2	3	2	5	3
127	3	3	4	4	5	5	5	3
128	3	3	1	3	2	3	2	3
129	3	3	4	5	5	3	4	3
130	2	3	3	3	2	3	2	2
131	3	3	4	4	5	5	5	3
132	3	3	1	3	3	3	1	3
133	2	2	2	2	3	2	5	3
134	3	1	1	1	3	3	3	3
135	2	3	2	3	2	2	1	3

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL															PRUEBA PILOTO																																
	Relaciones Interpersonales					Estilo de dirección					Sentido de pertenencia					Retribución					Disponibilidad de recursos					Estabilidad					Claridad y coherencia en la dirección					Valores colectivos												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40								
1	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2			
2	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	2				
3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4					
4	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2			
5	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	3	4		
7	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1			
8	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4			
9	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2			
10	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
11	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4			
12	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3			
13	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
14	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
15	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4			
16	5	4	1	4	4	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	5			
17	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2	1	5	5	5	2			
18	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2			
19	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4			
20	4	5	1	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	5	4	2			
21	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
22	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	4	
23	2	5	2	5	5	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	1	4	5	5	5	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1			
24	4	2	2	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4			
25	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5	1	2			
26	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
27	5	5	1	5	5	1	5	4	5	2	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	2	1	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	4
28	3	1	2	1	1	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	5	1	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3			
29	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			
30	2	5	2	2	2	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	1	5	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4			

N°	ESCALAS REMUNERATIVAS							
	PRUEBA PILOTO							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	4	1	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	4	1	1	3	3	3
4	3	3	1	2	3	2	2	3
5	2	2	2	2	3	3	3	3
6	3	1	1	1	3	3	3	3
7	2	3	2	3	2	2	1	3
8	3	3	2	3	3	3	3	3
9	2	2	1	2	2	3	1	2
10	2	2	2	2	3	2	5	3
11	3	3	5	3	3	3	5	5
12	3	1	2	1	3	1	1	3
13	2	2	2	2	3	2	5	3
14	2	2	2	2	3	2	5	3
15	3	3	4	4	5	5	5	3
16	3	3	1	3	2	3	2	3
17	3	3	4	5	5	3	4	3
18	2	3	3	3	2	3	2	2
19	3	3	4	4	5	5	5	3
20	3	3	1	3	3	3	1	3
21	2	2	2	2	3	2	5	3
22	3	1	1	1	3	3	3	3
23	2	3	2	3	2	2	1	3
24	3	3	2	3	3	3	3	3
25	2	2	1	2	2	3	1	2
26	2	2	2	2	3	2	5	3
27	3	3	5	3	3	3	5	5
28	3	1	2	1	3	1	1	3
29	2	1	3	3	3	3	5	3
30	2	2	2	3	2	2	5	3