



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Ginger Kimberly Salguero Alcala

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): SALGUERO ALCALA, GINGER KIMBERLY

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, 2017

Fecha: 16 de agosto de 2018

Hora: 7:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Mg. María Jesús López Vega

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dr. Edwin Alberto Martínez Lopez

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

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

[Dotted lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

[Dotted lines for recommendations]

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

Dedicatoria

A mi amoroso Padre Celestial, a mis padres Arturo y Alicia. Al gran amor de mi vida Marcial, a mis hermanas Geraldine y Jackeline. A mi sobrino Arturo.

Agradecimiento

Un agradecimiento sincero a mi grandioso Padre Celestial, a mi ilustre asesor el Dr. Edwin Alberto Martínez López y a los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo que contribuyeron para poder culminar con mi maestría.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ginger Kimberly Salguero Alcala, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 70843878, respectivamente, con la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha 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 presencia 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 16 de agosto del 2018

Br. Ginger Kimberly Salguero Alcala

DNI N° 70843878

Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017”, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

En el presente trabajo, se estudia como determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Los resultados obtenidos en la presente investigación han sido mediante la técnica de recolección de datos: la encuesta y el instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario que fueron debidamente validados mediante el juicio de expertos y determinado su confiabilidad a través del estudio estadístico de la fiabilidad de Alfa de Cronbach.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	18
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.4. Formulación del problema	45
1.5. Justificación del estudio	46
1.6. Hipótesis	47
1.7. Objetivos	47
II. Método	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	52
2.3. Población, muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	63
2.6. Aspectos éticos	65

III. Resultados	67
3.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional	68
3.2. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral	72
3.3. Contrastación de hipótesis	75
IV. Discusión	82
V. Conclusiones	87
VI. Recomendaciones	90
VIII. Referencias	93
Anexos	98
Anexo 1. Matriz de consistencia	99
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable 1 y variable 2	101
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos	104
Anexo 4. Análisis de confiabilidad	116
Anexo 5. Base de datos de la variable clima organizacional	119
Anexo 6. Base de datos de la variable satisfacción laboral	122

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable1: Clima organizacional	45
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral	46
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para medir la variable Clima organizacional	49
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir la variable Satisfacción laboral	49
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1: Clima organizacional y V2: Satisfacción laboral	50
Tabla 6. Niveles de confiabilidad	50
Tabla 7. Nivel de confiabilidad del instrumento sobre Clima organizacional	51
Tabla 8. Nivel de confiabilidad del instrumento sobre Satisfacción laboral	51
Tabla 9. Nivel de confiabilidad del instrumento sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral	52
Tabla 10. Niveles de confiabilidad	66
Tabla 11. Distribución porcentual de trabajadores según el clima organizacional	58

Tabla 12.	Distribución porcentual de trabajadores según el sistema individual	59
Tabla 13.	Distribución porcentual de trabajadores según el sistema interpersonal	60
Tabla 14.	Distribución porcentual de trabajadores según el sistema organizacional	61
Tabla 15.	Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción laboral	62
Tabla 16.	Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción intrínseca	63
Tabla 17.	Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción intrínseca	64
Tabla 18.	El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017	66
Tabla 19.	El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el sistema individual y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017	67
Tabla 20	El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el sistema interpersonal y satisfacción laboral de los trabajadores de la	68

Gerencia de Seguridad Ciudadana de la
Municipalidad provincial de Huaral 2017

Tabla 21	El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el sistema organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017	69
----------	--	----

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Distribución porcentual de trabajadores según el clima organizacional	58
Figura 2. Distribución porcentual de trabajadores según el Sistema individual	59
Figura 3. Distribución porcentual de trabajadores según el Sistema interpersonal	60
Figura 4. Distribución porcentual de trabajadores según el Sistema organizacional	61
Figura 5. Distribución porcentual de trabajadores según el Satisfacción laboral	62
Figura 6. Distribución porcentual de trabajadores según la Satisfacción intrínseca	63
Figura 7. Distribución porcentual de trabajadores según la Satisfacción extrínseca	64

Resumen

La presente investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel o alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 791 trabajadores y el muestreo fue probabilística aleatoria simple, con una muestra de 73 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: la primera que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,552$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable satisfacción laboral y la segunda que los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 1 dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 1 de la variable clima organizacional (sistema individual) tiene relación positiva débil ($Rho = ,365$) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Sistema interpersonal, Sistema organizacional y Satisfacción intrínseca.

Abstract

The present qualified investigation: Climate organizacional and labor satisfaction of the workers of Huaral's Provincial Municipality, 2017, had as general aim determine the relation that exists between the climate organizacional and the labor satisfaction of the workers of Huaral's Provincial Municipality, 2017.

The used method was (inductive, deductive, hypothetical deductive, etc.), the type of investigation was basic, of level correlacional, of quantitative approach; of not experimental design: cross street. The population was formed by 791 workers and the sampling was of sensual type. The technology used to gather information was survey and the instruments of compilation of information was the questionnaire, which they were due validated across experts' judgments and determined his reliability across the statistician of reliability (Cronbach's Alpha, KR-20).

They came near to the following conclusions: the first one that sufficient evidences exist to affirm that variable climate organizacional has positive average relation ($Rho = , 552$) and significant ($p \text{ value} = 0.000$ minor that 0.05) with the variable labor satisfaction and the second one that the values obtained in the test of specific hypothesis 1 give sufficient evidences to affirm that the dimension 1 of variable climate organizacional (individual system) has positive weak relation ($Rho = , 365$) and significant ($p \text{ value} = 0.002$ minor that 0.05) with the labor satisfaction.

Key words: Climate organizacional, labor Satisfaction, interpersonal System, System organizacional and intrinsic Satisfaction.

I. Introducción

1.1 . Realidad problemática

A nivel internacional lamentablemente se evidencia que en las Municipalidades no se brinda un adecuado servicio público a los ciudadanos, ya que carecen de mecanismos de modernización de la gestión pública de sus instituciones. Casi el 99.9% de los trabajadores de las municipalidades en cualquier parte del mundo deberían ser considerados de gran ayuda pues gracias a ellos se extraen, adecuan y usan los recursos restantes logrando alcanzar las metas municipales. En el contexto de la globalización la gestión de recursos humanos ha tomado una mayor importancia en todas organizaciones estatales tales como el gobierno nacional, los gobiernos regionales, los gobiernos locales más conocidos como municipalidades tanto provinciales y distritales, poniendo mayor énfasis en el mejoramiento de la prestación de los servicios públicos. Conjuntamente se ha valorado y concientizado la importancia de poder establecer mejores condiciones laborales y poder potenciar así la calidad de vida de los trabajadores municipales para lograr el éxito de la prestación de sus servicios, de la misma se toma en cuenta muchas variables, entre una de ellas es el clima organizacional; ya que cumple un papel importantísimo dentro de la organización, toda vez que al existir un buen clima organizacional la municipalidad va a cumplir con los objetivos que se plantea a corto y a largo plazo. Por otro lado la variable denominada satisfacción laboral que pueden tener los trabajadores de la municipalidad es vital importancia para el buen desarrollo de la misma y de sus trabajadores, por tal motivo es necesario estudiar si las dimensiones del clima organizacional se relacionan con la satisfacción laboral. Existen muchos estudios respecto a la relación que puede existir entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas privadas, toda vez, que ello es una de las dimensiones en el que se basa el éxito del crecimiento económico de cada una de ellas, repercutiendo en gran parte en la economía de un país; sin embargo, muchas veces se deja de lado al personal del sector público

(Municipalidades) siendo ellos el pilar para cumplir con los objetivos y las políticas de Estado que se fijan estas municipalidades.

Brunet (2011), determina que existen tres variables importantes implicadas en la definición del clima organizacional: a) las variables del medio, como el tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos que son exteriores al empleado, b) las variables personales, como las aptitudes, las actitudes y las motivaciones del empleado, y, c) las variables resultantes, como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición reagrupa entonces aspectos organizacionales tales como liderazgo, conflictos, sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

A nivel nacional los datos que se registra sobre una necesaria relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de las municipalidades es de un 80% que ha ido trascendiendo dentro de las instituciones públicas y la importancia de su estudio no ha pasado desapercibida en el transcurso de los años. Ejemplo de ello es que en la actualidad existen numerosos trabajos en diferentes tipos de instituciones públicas que se han efectuado en esta materia y que han llegado a determinar que monitorear el clima organizacional es una tarea fundamental dentro de cualquier municipalidad que permite conocer aspectos importantes en relación a la información brindada que los empleados tienen de la organización, la cual tiene un impacto directo en su desempeño y por ende en las Municipalidades en general. Así también es relevante fortalecer las estrategias para lograr la satisfacción de los trabajadores en sus respectivas labores logrando de esa manera que su productividad y calidad de servicio mejore.

A nivel local en múltiples Municipalidades Provinciales he podido observar que existe el problema reiterado de un mal servicio público brindado por sus trabajadores, que perjudica a la institución y a los ciudadanos es por ello que en búsqueda de una buena gestión pública se desea tener un clima organizacional que logre que sus trabajadores tengan un cambio en su conducta y en su desempeño laboral que a corto tiempo beneficie a las municipalidades. En diversas investigaciones científicas realizadas se ha corroborado el beneficio de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los mismos que contribuyen en las prácticas innovadoras de los trabajadores. En este contexto, consideré pertinente que el estudio se centrará en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huaral porque me interesaba determinar que relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta última formó parte del estudio ya que las municipalidades son órganos de gobierno local que tiene autonomía política, económica y administrativa en los distintos asuntos que están dentro de su competencia, además son las que promueven, el desarrollo integral y sostenible, como también es de su responsabilidad la adecuada prestación de servicios públicos. Sin embargo, para poder realizar todo o anteriormente mencionado es necesario que cuenten los trabajadores con diversas capacidades para poder generar un trabajo decente, como también la creación de un entorno favorable para el buen desarrollo de las diversas actividades que originen una mejora en la calidad de vida de las personas. Por otro lado, para que cualquier Municipalidad sea exitosa, tendría que contar un excelente y gratificante lugar para trabajar los trabajadores. Por ende, un clima organizacional saludable en relación a un grado de satisfacción permitiría atraer talentos y poder retenerlos y lograr la mejora constante en los servicios prestados. Por tal motivo es que las investigaciones que están orientadas hacia el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral son imprescindibles, ya que propician a los diversos empleados a

poder expresar su opinión sobre el funcionamiento de la organización.

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacionales.

Rojas y Távara (2017) presentó una tesis de maestría en Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Marcelino Champagnat, titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat”. Al respecto, la referida tesis de maestría basa sus objetivos de investigación en establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. Se trabajó con tipo de investigación cuantitativa y con un diseño de investigación de tipo no experimental transversal. Concluyendo en que existen una relación significativa entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral siendo una correlación positiva directa. Con esto reconocemos que en la Universidad Marcelino Champagnat como institución con valores específicos está logrando la identificación de sus trabajadores.

Zans (2017) trabajó una tesis de maestría en Gerencia Empresarial de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. Al respecto, la referida tesis tuvo con objetivo general el analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. Su metodología se fundamentó en un enfoque cuantitativo y con tipo de investigación no experimental. El autor llegó a la siguiente

conclusión que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

Bruzual (2016) desarrolló una tesis de maestría en Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de la Universidad de Montemorelos, titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios reliability and risk management”. Al respecto, la referida tesis de maestría basa sus objetivos de investigación en conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios Reliability and Risk Management. Concluyendo que la presente investigación tuvo como finalidad conocer si el grado de clima organizacional es predictor del grado de satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicio Reliability and Risk Management. Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se pudo concluir que el grado de clima organizacional percibido por los empleados tiene una influencia lineal positiva y moderada en el grado de satisfacción laboral en los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management.

Pinto (2015) investigó una tesis de maestría del Sistema de Estudios de Posgrado, de la Universidad de Costa Rica, titulada “Propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del recurso humano en la compañía costarricense del CAFÉ S.A. (CAFESA)”. Al respecto, la referida tesis maestría se basa los principales elementos del clima organizacional que presentan problemas en la compañía y que representan oportunidades de mejora son la autonomía de los empleados la cual es

muy limitada por la tipología de los trabajos que son ejecutados en CAFESA y el grado de centralización de las decisiones en la Gerencia General, cabe mencionar también que no existen mecanismos desarrollados para la medición del desempeño y del reconocimiento, ni tampoco existe un ambiente que promueva el crecimiento interno, asimismo hay preocupaciones que han generado un alto grado de presión como el de la asunción del idioma inglés como parte del diario vivir, ya que es el idioma oficial del grupo empresarial, y aspectos tales como la innovación como parte de iniciativas de los colaboradores es casi nula, ya que lo que se busca es estandarización y simplicidad en los procesos. Los salarios son bajos, sin embargo no ha sido determinante para los colaboradores, evidenciado por la baja rotación de los mismos, las promociones internas son muy limitadas, al igual que las capacitaciones y desarrollo del personal.

Polanco (2014) elaboró una tesis de maestría en Gestión de la Educación de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, titulada “El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”. En ese contexto sus objetivos principales se basaron en describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los (as) docentes del INTAE, caracterizar el impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los (as) docentes del INTAE, identificar elementos que puedan contribuir a mejorar el clima organizacional en el INTAE Y promover la satisfacción laboral. En su metodología esta tesis tuvo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación de naturaleza descriptiva y transversal, con un diseño de la investigación descriptiva, no experimental y transeccional. Finalmente obtuvo como conclusión principal que el clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la

satisfacción laboral total lo cual influye no solo en el desempeño laboral de los docentes sino en la calidad educativa del servicio y de los jóvenes en proceso de formación para poderse integrarse a la sociedad expresado todo ello en indicadores como el fortalecimiento del perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral, la satisfacción de los estudiantes expresada a través de la percepción de los docentes.

Rivas (2006) trabajó una tesis de maestría en Supervisión Educativa, en la Universidad Rafael Urdaneta, titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del docente de las Escuelas Zulianas de Avanzadas”. Al respecto, la referida tesis maestría se basa su objetivo general en determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del docente en las Escuelas Zulianas de Avanzadas. Este trabajo realizó un enfoque cuantitativo, con una investigación descriptiva, correlacional y con un diseño de investigación no experimental. Finalmente este trabajo concluyó que en relación a los elementos que determinan la satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Zulianas de Avanzada, se subraya la existencia de muy pocos elementos que propicien esta satisfacción, por cuanto no se sienten satisfechos con las remuneraciones recibidas, ya que las mismas no son proporcionales a su nivel de jerarquía dentro del plantel y tampoco son iguales a las que dictan las condiciones del mercado de trabajo venezolano.

Trabajos previos nacionales.

Ascarza (2017) trabajó una tesis de maestría de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013”.

Al respecto, la referida tesis maestría basa sus objetivos de investigación en investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Huaral – Lima provincias, en el año 2013. Llegando a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Huaral – Lima provincias, en el año 2013. El coeficiente hallado ha sido de 0.44, muestra que las variables guardan relaciones significativas con dirección positiva, que nos dice que al subir el clima y satisfacción laboral se incrementará la percepción de la gestión educativa. Estos resultados nos dice que a mayor percepción del Personal de la institución sobre la organización, apoyo mutuo, relaciones de cordialidad, criterios de evaluación de rendimiento y reconocimientos en el trabajo que realizan, asensos, sueldos, capacitaciones, condiciones de trabajo, incrementará los logros en la institución, alcanzado los objetivos, metas, planes de trabajo, cumplimiento de los planes curriculares y modernizando la infraestructura de acuerdo a las exigencias académicas.

González y Figueroa (2017) presentó una tesis de maestría en educación con mención en Pedagogía de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulada “Clima laboral y satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen – Colombia, 2016”. Al respecto, la referida tesis de maestría basa sus objetivos de investigación en determinar el grado de relación entre clima laboral y satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen - Colombia, 2016. Concluyendo que el trabajo de investigación se basó en una población de 90 docentes del colegio Técnico Microempresarial El Carmen - Colombia, encontrándose que existe una relación directa y significativa entre el

clima laboral y la satisfacción docente ($Rho = 0,474$ y $p = 0,035$ menor que $\alpha=0,05$ indica que se rechazó la hipótesis nula con la probabilidad de 3.5% de que se acepte).

Delgado (2016) investigó una tesis de maestría en Administración con mención en Gerencia de Servicios de Salud de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, titulado: "Relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa durante el año 2016". La investigación tuvo como objetivo general identificar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, durante el año 2016. Con una metodología basada en un enfoque cuantitativo, un diseño de investigación no experimental – transversal y con un tipo de investigación observacional, transversal, analítico y correlacional. Concluyendo que la relación entre las variables de estudio satisfacción laboral y clima organizacional tienen una relación considerable muy fuerte; porque, una variable influye en la otra; es decir; que la variable satisfacción laboral influye en la variable clima organizacional. Si una de ellas baja, la otra también lo hace y si una sube, también la otra variable sube; es decir, son directamente proporcionales.

Pérez y Rivera (2015) elaboró una tesis de maestría en Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013". Al respecto, la referida tesis de maestría basa sus objetivos de investigación en determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. Concluyendo que existe un Nivel Medio o moderado de Clima

Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.

Arias (2014) desarrolló una tesis de maestría en Administración y Gestión Estratégica con mención en Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad José Carlos Mariátegui, titulada: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal docente de la escuela profesional de Administración Turístico – Hotelería de la Universidad Privada de Tacna Durante el año 2013”. Al respecto, la referida tesis de maestría basa sus objetivos de investigación se determinó que en la Escuela Profesional de Administración Turístico-Hotelera de la Universidad Privada de Tacna, el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral, 2013; hallándose que el clima organizacional que predomina es de tipo consultivo y la satisfacción laboral evaluada es de nivel normativo; siendo preciso enfatizar en el potenciamiento del clima organizacional para poder mejorar la satisfacción laboral y convertir de esta manera a la Escuela en un modelo para las demás escuelas de la facultad y de la universidad.

López (2014) presentó una tesis de maestría en Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Máter del Magisterio Nacional”, titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Centro de Especialización y Capacitación Profesional del Perú”. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Centro de Especialización y Capacitación Profesional del Perú. En su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, un tipo de investigación correlacional y un diseño de investigación correlacional. Al finalizar la investigación concluyo que en relación a la hipótesis general se concluye que si existe un adecuado clima organizacional entonces

existe satisfacción laboral de los trabajadores de los trabajadores del Centro de Especialización y Capacitación Profesional del Perú, tal como se demostró con los resultados del contraste de la prueba de hipótesis.

Alfaro, Leyton, Meza y Saénz (2012) investigó una tesis de maestría en Administración Estratégica de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada: "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades". Como objetivo general se plantearon el propósito y objetivo general de la investigación es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. Como conclusiones obtuvieron que no existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. Esto podría deberse a que, en general, ellas tienen marcos comunes como son: (a) la municipalidad distrital tiene con estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, (b) la normativa que las rige y que impacta en las relaciones laborales es la misma, y (c) tienen una cercana ubicación geográfica y proximidad (Lima Metropolitana y Callao).

Linarez (2012) desarrolló una tesis de maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos de Universidad Católica de Santa María, titulada: "Relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Constructora JAST S.R.L, Arequipa 2012". Como objetivo principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Constructora JAST S.R.L. Como metodología utilizó enfoque cuantitativo. En cuanto a la correlación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral podemos concluir que los trabajadores de área operativa guardan mayormente una correlación moderada y los

trabajadores del área administrativa guardan mayormente una correlación débil entre ambas variables, lo cual invalida nuestra hipótesis ya que no existe una correlación directa y fuerte entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la constructora JAST S.R.L.

1.3. Teorías relacionadas al Clima organizacional y Satisfacción laboral

Variable Clima organizacional.

El clima organizacional se refiere al ambiente que se crea y se vive en las organizaciones laborales, los estados de ánimo y como estas variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores. Es decir, el clima organizacional es el conjunto de percepciones que identifican a los trabajadores de una organización en su sistema interpersonales y en su sistema de organización (Uribe, 2015, p. 45). Según manifiesta Uribe (2015) “el clima organizacional es un conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos, que determinan el comportamiento de los trabajadores y que pueden ser inducidos de forma que la organización y, o sus subsistemas, o ambos, sean acordes con sus miembros o el entorno” (p. 47).

Para Brunet (2011) considera que el clima organizacional es un conjunto de singularidades que son notadas en una empresa o institución pública y serian colegidas de acuerdo a la forma en que la empresa o institución pública actúan con sus trabajadores. El clima organizacional es el concepto que un trabajador tiene acerca de la institución u organización donde labora tomando en cuenta las relaciones interpersonales, la forma de la dirección de los directivos, los salarios, entre otros. Si siente que no existe respeto o entre los compañeros del trabajo y menos con el jefe porque este no genera un ambiente de confianza en el grupo de trabajo y para colmo si los

trabajadores no son bien pagados entonces no existirá un buen clima organizacional el cual podrá afectar la productividad de la institución (p. 19).

Considera Uribe (2015) que la definición sobre el clima organizacional ha ido tomando preponderancia dentro de las instituciones públicas ya que se ha dado cuenta de la importancia que tiene, prueba de ello es que hoy en día existen muchos estudios de investigación para poder determinar el nivel del clima organizacional tanto en las empresas como en las instituciones públicas pues si se toma en cuenta la información obtenida de los trabajadores aparte de ser una información directa y fidedigna se puede saber cuál es la percepción de ellos sobre la organización de su institución la misma que tiene una consecuencia evidente en el desempeño y por lo tanto en la satisfacción de la institución en su totalidad. Es decir, la relevancia de investigar sobre el clima organizacional se cimienta en identificar el dominio que tienen la estructura de la organización en la satisfacción de sus trabajadores mediante sus percepciones que acercan más a la realidad de sus grados de rendimiento laboral, ósea que desde la investigación del clima organizacional el jefe podría planificar los cambios para lograr un buen desempeño, una buena productividad, una buena calidad del trabajo de los trabajadores beneficiando el sistema interpersonal logrando la eficiencia en la organización de la institución (p. 44).

Uribe (2015) destaca que en el clima organizacional:

La importancia del clima organizacional radica en su efecto que tiene en los trabajadores, en su conducta y en su desempeño en las organizaciones, razón por la cual se consideró relevante la realización de las siguientes investigaciones dirigidas a determinar las propiedades psicométricas de una escala de

clima organizacional construida para población mexicana y su aplicación en dos investigaciones que permiten constatar el efecto significativo que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral (p. 44).

Componentes del Clima organizacional.

Según Méndez (2003) considera que el clima laboral o clima organizacional es el estado de ánimo de trabajadores o colaboradores en una institución, es algo que se refleja en sus actividades y que influye en su satisfacción y productividad por eso un buen clima ayuda a lograr metas evitando conflictos y bajos rendimientos. Lo que se necesita para tener un buen clima: a. condiciones físicas, es la iluminación del espacio de trabajo, el sonido, como se ubican las personas, etc., cuidar esto mejorará el bienestar de tu grupo y la calidad de su trabajo; b. independencia, para favorecer el clima de una institución se le tiene que dar a los trabajadores toda la independencia que puedan asumir en sus tareas habituales; c. organización, se entiende como evitar el trabajo aislado y resolviendo urgencias, mejor se debe usar métodos y procesos que ordenen el trabajo; d. liderazgo, debes saber relacionarte con tu equipo adaptándote a cada situación y brinda un trato a la medida de cada persona para que crear un clima positivo; e. salarios, los sueldos fijos y bajos no valoran las mejoras y resultados y estancan al trabajador, el sueldo que supera la media motiva pero no impulsan el rendimiento entonces se debe brindar un sueldo que mida la eficacia y los resultados para fomentar el esfuerzo y crear un ambiente orientado al logro; f. compromiso, cuando tus colaboradores se involucran teniendo un buen liderazgo y buenas condiciones laborales, g. relaciones, es cuando se estimula una buena comunicación, confianza y respeto entre el equipo (pp. 20 -21).

Para Alles (2015) mejorar el clima laboral: a. Cultiva un buen vínculo con tus colaboradores: alcanzar los objetivos de tu institución dependerá de un buen trabajo en equipo, por eso se debe tener un trato igualitario con tu gente y evitar los favoritismos para no intoxicar el ambiente; b. Promover una buena comunicación: no se debe atacar otras opiniones ni se debe estar a la defensiva, se debe mantener la cordialidad y amistosa al dialogar buscando una meta común con el otro y enfocándose en ella para actuar y lograr resultados; c. Escucha a los demás: esta es una oportunidad de innovar en tu institución así influirá positivamente en el equipo y sus metas; d. Ser un líder: el compromiso, la actuación y la comunicación cada vez que sea necesaria, tomando decisiones en forma responsable, fijando metas comunes que motiven a todos; e. Cuidar el ambiente: se debe brindar un espacio de trabajo cómodo, luminoso y con buena distribución para que tu equipo esté a gusto; f. Reconocimiento de sus logros: Cuando los trabajadores han trabajado bien se debe decirlo es así que dando el reconocimiento los estimularas además no fijas sueltos bajos porque desmotivaras mejor se debe fijar salarios orientados a objetivos y así se involucrarán más; g. Dejarlos ser: en la medida de lo posible se les debe dar libertades a los trabajadores para que realicen sus actividades de la forma que lo crean conveniente (pp. 33 - 34).

En resumen, si se analizan todas las definiciones citadas, se llega a la conclusión de que todos los autores se refieren al clima organizacional como un conjunto de percepciones compartidas que manifiestan los integrantes de una organización acerca de procesos organizacionales tales como relaciones interpersonales, valores, grado de integración en la organización, percepciones sociales, valores, aceptación por parte de los demás individuos, políticas, estilos de liderazgo y cualquier percepción que tiene un individuo acerca de comportamiento como un todo de la organización, los cuales varían de una compañía con respecto a otra basado en el hecho que cada

trabajador es diferente, y por lo tanto sus percepciones.

Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer.

Para Méndez estos autores las dimensiones del clima organizacional son; el grupo particular de factores ambientales que dan referencia a un todo que es percibido y de igual forma son algunos aspectos o de fenómeno cultural. Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones: 1. Estructura: vinculada con las reglas organizacionales, políticas, jerarquías, formalismos, obligaciones y regulaciones; 2. Responsabilidad: dimensión que enfatiza que tiene el individuo sobre el ser su propio jefe; es decir, el tener un compromiso elevado con el trabajo; 3. Recompensa: medida en que se utiliza el premio por el trabajo bien hecho; 4. Riesgo; promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos; 5. Relaciones: es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y una buena relación sociales entre pares, jefes y subordinados; 6. Cooperación: es la ayuda de parte de los directivos y otros empleados del grupo; 7. Estándares de desempeño: se refiere a la importancia de perseguir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño; 8. Conflictos: son las opiniones encontradas que son toleradas en un ambiente de trabajo; 9. Identidad: sentimiento de pertenencia a la organización. El motivo del estudio de estos autores se centra en el factor humano de la empresa aparte de coincidir como punto de partida para explicar el clima organizacional en el concepto de percepción (2003, p. 45).

Teoría del clima organizacional de Alexis Goncalvez.

Describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización (Uribe, 2015, p. 46).

Teoría del clima organizacional de Chiavenato.

Plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento (Uribe, 2015, p. 46).

Teoría del clima organizacional de Anzola.

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 (Uribe, 2015, p. 46).

Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Uribe, 2015, p. 46).

Dimensiones clima organizacional: Dimensión 1 Sistema individual.

Es el conjunto de características que un trabajador posee durante el tiempo en que realiza sus labores destacándose la satisfacción de los trabajadores y la autonomía en el trabajo que repercutirá en su rendimiento en general a favor de la entidad (Uribe, 2015, p.48).

Indicadores del sistema individual. Satisfacción de los trabajadores

De los Indicadores del sistema individual. La satisfacción de los trabajadores para Uribe (2015) se considera desde:

El grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si éstos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo (p. 49).

La satisfacción de trabajo o la satisfacción de empleado son una medida de los trabajadores contentos con su trabajo, si realmente les gustan el trabajo o aspectos individuales o facetas de empleos, como la naturaleza de trabajo o supervisión la satisfacción de trabajo puede ser medida en cognoscitivo (evaluativo), afectivo (o emocional), y componentes conductuales los investigadores también han notado que las medidas de satisfacción de trabajo varían en el grado al cual ellos miden sentimientos sobre el trabajo (la satisfacción de trabajo afectiva) o cogniciones sobre el trabajo (satisfacción de trabajo cognoscitiva) (Brunet, 2011, p. 23).

Según Méndez (2003) la satisfacción del empleado o la satisfacción del trabajador es bastante simple son empleados contentos o satisfechos con sus empleos. La satisfacción de empleado típicamente es medida usando un estudio de satisfacción del empleado. Estos estudios dirigen asuntos como la compensación, la carga de trabajo, las percepciones de dirección, flexibilidad, trabajo en equipo, recursos, etc. Estas cosas son importantes para las empresas o instituciones públicas que quieren guardar a sus empleados felices y aumentar el volumen de la productividad, pero la satisfacción del empleado es sólo una parte de la solución total. De hecho, para algunas organizaciones, la satisfacción del empleado y el contrato del empleado

son conceptos similares sobre la superficie, y muchas personas usan estos términos de manera intercambiable. La satisfacción del empleado cubre las preocupaciones básicas y las necesidades de empleados (pp. 14 - 15).

Autonomía en el trabajo

Para Uribe (2015) la autonomía en el trabajo se considera desde el “grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo” (p. 49). De acuerdo con Chiang, Rodrigo, y Nuñez (2010), la autonomía es la percepción del trabajador acerca de la libertad para tomar decisiones y realizar su trabajo. Al tener cierto grado de libertad para tomar sus propias decisiones con respecto al trabajo que desempeñan los colaboradores suelen sentirse menos desgastados a la vez que se fomenta la competencia, se disminuye la carga de trabajo, se eleva la moral y se incrementa el desempeño general de la organización (p. 33).

Uribe (2015) considere que es un beneficio, la autonomía del empleado puede tener ventajas positivas tanto para los individuos como para la empresa en total. Cuando los empleados tienen la libertad de acercarse a sus empleos en un camino que satisface a sus personalidades y sus juegos de habilidad, su negocio puede prosperar mientras todas las bases son cubiertas. Como usted planifica un modo de golpear el equilibrio derecho de autonomía en su empresa, considerar como usted puede trabajar dentro de la estructura del negocio para encontrar una solución que trabaja para cada uno (p. 55). Desde el punto de vista de De la Fuente, De la Fuente y Trujillo (2003) la autonomía es la capacidad para empleados para controlar su situación de trabajo. Dependiendo su empresa e industria, la autonomía de empleado podría implicar una opción en la selección de

proyectos, papeles o clientes. Tradicionalmente, sólo los empleados en la dirección superior tienen mucha autonomía, que puede abandonar a empleados de nivel inferior que sienten privado del derecho al voto. Cuando usted quiere aumentar el contrato de empleado, la moral y la motivación, dando a su personal más discreción sobre sus vidas de trabajo puede ser una táctica útil (p. 20).

Dimensión 2: Sistema interpersonal.

Es el conjunto de características que un trabajador posee durante el tiempo en que realiza sus labores destacándose la satisfacción de los trabajadores y la autonomía en el trabajo que repercutirá en su rendimiento en general a favor de la entidad (Uribe, 2015, p.48). Una relación interpersonal es un lazo, profundamente, o la asociación cercana o el conocido entre dos o más personas que pueden extenderse en la duración del informe a duradero. Esta asociación puede estar basada en la inferencia, el amor, la solidaridad, interacciones regulares de negocio, o algún otro tipo de compromiso social. Relaciones interpersonales son formadas en el contexto de influencias sociales, culturales y otras. El contexto puede variar de la familia o relaciones de parentesco, amistad, matrimonio, relaciones con socios, trabajo, clubs, vecindades, y los sitios de adoración. Ellos pueden ser regulados por la ley, la costumbre, o el acuerdo mutuo, y son la base de grupos sociales y sociedad en total.

Indicadores de la dimensión sistema interpersonal. Relaciones sociales entre los miembros de una institución

Para Uribe (2015) las relaciones sociales entre los miembros de una institución se considera desde el “grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo” (p. 49). Para Chiang, Rodrigo y Nuñez (2013) las

relaciones sociales entre los miembros de una organización es una estructura social es el sistema distintivo que establece de las relaciones sociales que existe en cualquier grupo humano. No está preocupado con la gente como individuos, en grupos, o en las organizaciones que forman la sociedad, ni objetivo último de sus relaciones. Más bien la estructura social trata con la organización de sus relaciones: como los arreglan en el modelo. Así, el concepto de estructura social asume que relaciones humanas sociales no son arbitrarias o coincidentes, pero más bien ellos siguen el cierto modelo que puede ser identificado (p. 56).

Moddy (1999, p.58), afirma que la toma de decisiones “surge cuando se reconoce la existencia de diferencias entre el modo en que son las cosas y el modo en que se quiere que sean debiéndose encontrar la respuesta acertada”. Cualquiera que sea el nivel jerárquico de un empleado, él se encuentra inmerso en responsabilidades y deberes importantes, lo que determina que muy a menudo deba tomar decisiones, impelido por exigencias provenientes del nivel superior, o de otras de personas a él subordinadas o que se encuentran a niveles similares. La eficacia del empleado dependerá de la capacidad para tomar decisiones cuando sea necesario; para lograrlo debe encontrar la respuesta acertada para responder a una pregunta, dar una orientación u obtener la solución más idónea para resolver un problema (p. 22).

Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo

Para Uribe (2015) la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo se considera desde el “grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda se sus

compañeros, lo que favorece el sentimiento de trabajo en equipo” (p. 49). El concepto de satisfacción en el trabajo ha sido durante mucho tiempo un elemento determinante en el dominio de las relaciones de trabajo y en la predisposición a la sindicalización. Brunet (1999, p. 72) afirma, que “dada la estrecha relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción, es obvio que el clima ejerza influencia a nivel de las relaciones de trabajo”. En efecto, la percepción de tener poder y de jugar un papel importante dentro de una organización constituyen predisposiciones para el deseo de sindicalización de los empleados. Cuando un individuo se siente preso en el interior de un sistema totalitario de una organización fría, rígido y burocratizada, este va a buscar mecanismos que le permitan hacerse escuchar. La sindicalización se vuelve entonces un mecanismo legal, socialmente reconocido que permite en sus afiliados la posibilidad de ejercer cierta influencia en su contexto de trabajo.

Dimensión 3: Sistema organizacional.

Según Uribe (2015) considera que el sistema organizacional está compuesto por como se desarrolla un trabajador con su organización de su entidad donde labora, midiendo la consideración de los directivos, los beneficios y recompensas, la motivación y esfuerzo, así como el liderazgo de los directivos (p. 50).

Indicadores de la dimensión sistema organizacional.

Consideración de los directivos

Para Uribe (2015) la consideración de los directivos se considera desde el “grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible” (p. 49).

Beneficios y recompensas

El indicador beneficios y recompensas. Para Uribe (2015) los beneficios y recompensas se considera desde:

El grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacen hacer sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado (p. 49).

Incentivos monetarios recompensan a trabajadores para el funcionamiento y la productividad por el dinero. Estos incentivos incluyen opciones de compra de acciones para los empleados, proyectos de participación de ganancias, el tiempo libre pagado, pluses y cobran premios. Incentivos adicionales monetarios incluyen pluses anuales o semestrales, como de medio año y recompensas de final de año. Estos incentivos animan la competición amistosa entre socios cuando vinculado al funcionamiento de trabajo. Recompensas monetarias motivan a empleados para producir óptimamente. Incentivos no monetarios recompensan el funcionamiento de empleado por beneficios y oportunidades. Estas recompensas incluyen horas de trabajo flexibles, entrenando oportunidades y la capacidad de trabajar por separado. Las recompensas e incentivos son valiosos a un empleado porque ellos permiten a trabajadores para aprender nuevas habilidades y perseguir oportunidades de avance. Por ejemplo, un graduado reciente puede ver un programa de adiestramiento ejemplar dentro de una organización como más valioso que un sueldo más alto bajo porque él siente que la oportunidad que aprende beneficiará su carrera.

Motivación y esfuerzo

En el indicador motivación y esfuerzo. Para Uribe (2015) la motivación y esfuerzo se considera desde:

El grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen de manera intensa. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, comprometido con su labor y se preocupe por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su ámbito laboral (p. 49).

La disposición para estar preocupada con y se acerca a incentivos positivos y evita incentivos negativos. A remoto esto, un incentivo es la recompensa esperada o el acontecimiento aversiva disponible en el entorno. Mientras la motivación a menudo puede ser usada como un instrumento ayudar predecir el comportamiento, esto varía enormemente entre individuos y a menudo debe ser combinado con la capacidad y factores exógenos para en realidad influir en el comportamiento y el funcionamiento. Es resultado de un estudio de 2012 reciente, que examinó diferencias relacionadas con la edad de la motivación de trabajo, sugiera "un cambio en motivos de la gente" más bien que una disminución general en la motivación con la edad. Es decir pareció que más viejos empleados eran menos motivados por los rasgos extrínsecamente relacionados de un trabajo, pero más por rasgos de trabajo intrínsecamente provechosos.

Moreno y Martínez (2006), citados por Bernal (2010), expresan que una persona que está motivada intrínsecamente, realiza una tarea o actividad en ausencia de refuerzo eterno o de esperanza de recompensa. Esto lo hacen porque este tipo de conductas están basadas en ciertas necesidades psicológicas innatas que las personas

buscan satisfacer que son: Autonomía (creencia de que uno es el indicador y regulador de las propias acciones), Competencia (creencia de que uno puede interactuar eficazmente con el ambiente) y Relacionarse (que tiene que ver con la búsqueda y el desarrollo de relaciones seguras contactadas con otros. La motivación se ha derivado de que se trata de un ambiente ameno de trabajo, en donde los colaboradores se sienten cómodos y seguros de que se les trata con el debido respeto y acorde con la legislación laboral. Ya que no se cuentan programas específicos dedicados a la motivación del personal (p. 15).

Chrudon y Sherman (1999) afirman que gracias a los procesos motivacionales las personas hacen lo que hacen. Define la motivación como el estado o condición que induce a hacer algo. Conocer cuáles son estos procesos, afirma el autor, Implica el hallar la respuesta a preguntas tales como ¿por qué una persona se esfuerza más que otra? ¿Por qué algunos individuos buscan mayores niveles de responsabilidad? El gráfico que sigue, elaborado por el autor citado, muestra la secuencia de eventos que forman el proceso motivacional (p. 23).

Liderazgo de los directivos

El indicador liderazgo de los directivos. Para Uribe (2015) el liderazgo de los directivos se considera desde:

El grado en que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, la forma en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores (p. 49).

Se considera como la influencia que ejerce una persona sobre un grupo de personas, a las que conduce a lograr la culminación de metas que se propone y que se alcanzan a través de una buena comunicación. Es una forma de influir en la gente más allá de sus actividades rutinarias, hecho, que se logra no sólo con la transmisión de indicaciones y órdenes, sino con la capacidad de saber imbuir en la gente la importancia que reviste el trabajo en equipo para lograr el éxito dentro de las metas que un programa comprende. Es también la capacidad del hombre para inspirar confianza y para dar apoyo a las personas que participan en la obtención de logros en las metas que debe cumplir una institución.

Variable Satisfacción laboral

Méndez (2003), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. La satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona, o todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo. Por otra parte, unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio otros buscan socialización y estímulo. Se trata de ayudar a la persona para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posible (pp. 40 - 41).

La satisfacción en el trabajo es una medida de la calidad de vida del trabajador, medirlas hoy día, constituye un elemento de gran importancia para algunas empresa o instituciones públicas que ven en su medición una estrategia que representa un tipo de comunicación ascendente para el empleado y una oportunidad para expresar sus sentimientos respecto a los aspectos positivos y negativos del ambiente laboral. Así se ha verificado, la existencia de diversos conceptos sobre satisfacción los cuales se ubican dentro de diferentes enfoques, lo que sugiere la no existencia de un concepto unitario. Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valor -favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cuando digo me gusta mi empleo, estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral (Uribe, 2015, p. 63).

La teoría sobre la satisfacción laboral de Locke.

Lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados (Uribe, 2015, p. 60).

La teoría sobre la satisfacción laboral de Javier Flores.

Se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo (Uribe, 2015, p. 60).

La teoría sobre la satisfacción laboral de Bravo, Peiró y Rodríguez.

La definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes (Uribe, 2015, p. 60).

La teoría sobre la satisfacción laboral de Robbins y Judge.

Lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos (Uribe, 2015, p. 60).

Dimensiones de satisfacción laboral. Dimensión 1 ***Satisfacción intrínseca.***

Es el grado de satisfacción que tienes con tu puesto de trabajo como:

responsabilidad, contenido de las actividades o la promoción, entre otro (Uribe, 2015, p.52). La satisfacción con el trabajo tiene una variedad de consecuencias para el individuo, puede afectar las actitudes ante la vida, ante su familia y ante sí mismo, la salud física y la longitud de su vida. Puede estar relacionada (indirectamente) con la salud mental, y juega un papel causal en el ausentismo y la rotación, bajo ciertas condiciones, puede afectar a otros comportamientos laborales ante la organización (Uribe, 2015, p. 64).

Indicadores de satisfacción intrínseca. Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo

La percepción de la organización, hace referencia al momento en el que el trabajador se incorpora inicialmente en la organización, ya que es en estas etapas iniciales en donde se comienzan a desarrollar nuevos roles a partir de las diversas interacciones que se producen en el ambiente de trabajo. Para que esta dimensión sea positiva, el colaborador debe sentirse identificado y orgulloso de la organización y el rol que desempeña dentro de ella. Históricamente el nivel de presión no ha sido muy alto y mucho de ello ha tenido que ver con que el flujo de trabajo se ha mantenido relativamente constante para los colaboradores, además, no existen muchos mecanismos de medición del desempeño y no es una empresa que promueva el crecimiento interno por lo que los niveles de competencia se han mantenido bajos. Sin embargo, con las integraciones con los nuevos grupos empresariales ha habido que adaptarse a nuevas tareas y reportes lo que ha generado presión sobre el personal (Uribe, 2015, p. 65).

Trabajo en equipo

De acuerdo con Bernal (2010), el trabajo en equipo es la percepción de los individuos sobre el compromiso, la sinergia, la responsabilidad y las destrezas que los miembros de la organización manifiestan. Esto se

evidencia en el grado en que los miembros de la organización o el departamento mantienen relaciones de amistad y compañerismo, cooperan entre si y se apoyan, con lo que se genera una conciencia compartida por desempeñarse con calidad en las tareas laborales. Los autores identifican múltiples barreras al trabajo en equipo en las organizaciones entre las que destacan: las regulaciones formales, el proceso de selección de los colaboradores, el sistema de remuneraciones, la cultura, el ambiente físico y las normas de la organización.

Dimensión 2 Satisfacción extrínseca.

Se refiere a grado de satisfacción con factores relacionados con el puesto de trabajo, como: la organización, el horario o la remuneración económica, entre otros (Uribe, 2015, p.52). Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

Indicadores de satisfacción extrínseca. Sistema de recompensas

La dimensión del reconocimiento contempla la percepción que los colaboradores tienen con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa, esto en términos de felicitaciones, distinciones y reconocimientos personales más que los sueldos y salarios, aunque estos últimos si constituyen factores relevantes en la motivación de los empleados. Esta dimensión se enfoca en lo que se relaciona con la satisfacción de las necesidades de estima de los

colaboradores (Uribe, 2015, p. 66).

Sistema de promoción y ascenso

La dimensión de la promoción y carrera es la percepción que los empleados tienen sobre el sistema que la organización promueve para incentivar que los colaboradores hagan carrera en ella. La dimensión del reconocimiento contempla la percepción que los colaboradores tienen con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa, esto en términos de felicitaciones, distinciones y reconocimientos personales más que los sueldos y salarios, aunque estos últimos si constituyen factores relevantes en la motivación de los empleados. Esta dimensión se enfoca en lo que se relaciona con la satisfacción de las necesidades de estima de los colaboradores (Uribe, 2015, p. 67).

Condiciones favorables de trabajo

Este término hace referencia a la percepción de justicia y equidad en el salario y las compensaciones recibidas. Si los empleados perciben que están recibiendo una cantidad monetaria equitativa, acorde a sus esfuerzos y a la que reciben sus compañeros, se sentirán motivados a trabajar arduamente para alcanzar las metas organizacionales (Uribe, 2015, p. 63). De acuerdo con la dimensión de capacitación y desarrollo es el elemento focal de las organizaciones modernas ya que a través de la capacitación y el desarrollo de los colaboradores de la organización se obtiene una mejora en el desempeño actual de las labores e incluso ayuda al colaborador en el manejo de responsabilidades futuras. Las capacitaciones también se ven como un factor de motivación que genera compromiso con el trabajo. Todas las personas desarrollan expectativas acerca de sus futuros trabajos. Al buscar empleo, las expectativas sobre el trabajo se ven influenciadas por la información que reciben de los colegas, de las agencias de selección de personal y por sus

conocimientos en cuanto a las condiciones laborales. Las expectativas creadas hasta ese momento se mantienen intactas hasta que forman parte de una organización. La satisfacción laboral se produce si se cumplen las expectativas previas. Si por lo contrario, no se cumplen, la persona experimenta el deterioro de dicha satisfacción.

1.2 . Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?

¿Qué relación existe entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?

¿Qué relación existe entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?

1.3 . Justificación del estudio

Justificación teórica.

El clima organizacional y la satisfacción laboral a nivel internacional, nivel nacional y a nivel local se valoran porque son elementos importantes para lograr una mayor eficiencia en las municipalidades, es por ello que se debe dar un debido trabajo de investigación. La

investigación se justifica porque surge la necesidad de conocer que tipo relación existe entre las variables, esto servirá como fuente de información para la toma de decisiones oportunas y así ayudar a que los trabajadores estén contentos y motivados en su puesto de trabajo en las Municipalidades Provinciales.

Justificación Práctica.

Es relevante este trabajo de investigación porque los que se van a beneficiar del conocimiento de la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral van a ser los trabajadores de las Municipalidades Provinciales porque se van a tomar las medidas correctivas necesarias para gestionar mejor el clima organizacional y satisfacción laboral y como consecuencia de ello producir y resultados de calidad que en otra investigaciones necesitarán.

Justificación metodológica.

Es importante metodológicamente este trabajo de investigación porque se ha elaborado un instrumento de investigación para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral el cual servirá para realizar la respectiva encuesta a los trabajadores municipales. Además las conclusiones que generadas de esta investigación podrán ser utilizadas en futuras investigaciones, así como en el proceso metodológico, la técnica e instrumento de recolección de datos utilizados.

1.4 . Hipótesis

Hipótesis general.

Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

Hipótesis específicas.

Existe una relación entre el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

Existe una relación entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

Existe una relación entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

1.5 . Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

Determinar la relación que existe entre el sistema interpersonal y la satisfacción labora de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

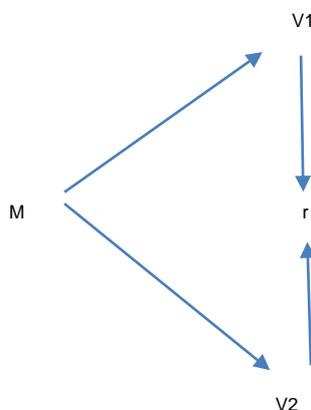
Determinar la relación que existe entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.

II. Método

2.1 . Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de diseño No Experimental, de carácter descriptivo, adecuado al presente estudio de investigación, dada su naturaleza de acción referida a la recolección de datos en un solo momento, tiempo determinado, orientado a describir las variables y realizar el análisis respectivo sobre su influencia e interacción en un tiempo suscitado. “En los diseños de investigación no experimental se utilizan una serie de símbolos que tienen una denotación que es importante conocer para leerlos comprensivamente” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 141). Es un tipo de “Investigación no experimental estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

Gráfico del diseño de investigación



Dónde:

- M** → Muestra representa a 73 trabajadores
- V1** → V1 Clima organizacional
- V2** → V2 Satisfacción laboral
- r** → **Representa** la relación entre V1 y V2

Método.

El método de la investigación fue hipotético-deductivo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 85) indicó:

Toma en cuenta la forma como se define los conceptos y se analiza en varias etapas de intermediación que permite pasar de afirmaciones generales a más particulares hasta acercarse a la realidad a través de referentes empíricos Este procedimiento es necesario para comprobar las hipótesis con base empírica obtenida de la práctica científica.

Nivel.

En la presente tesis se empleó un nivel descriptivo correlacional. Este trabajo fue correlacional porque el “estudio correlacional asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 95). Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) “se utilizan cuando se quiere establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (x) y otra variable (z) que no sean dependientes una de la otra” (p. 143). “La investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 94).

Enfoque.

“Los planteamientos cuantitativos se derivan de la literatura y corresponden a una extensa gama de propósitos de investigación, como: describir tendencias y patrones, evaluar variaciones, identificar diferencias, medir resultados y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 36). El enfoque cuantitativo para Ñaupas, Mejía, Novoa

y Villagómez (2013) “se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas por ende tiene que ver con la medición, el uso de las magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico” (p. 97). Asimismo, cabe destacar que en “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de los mismos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 97). En la formulación del problema se ha tomado en cuenta que “(...) el problema debe expresar una relación entre dos o más conceptos o variables (características, atributos de personas, fenómenos, organismos, materiales, eventos, hechos, sistemas, etc., que pueden ser medidos con puntuaciones numéricas)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 36).

Tipo.

En el presente trabajo de investigación es una investigación básica o pura tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. La investigación aplicada, por su parte, tienen como objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico. Busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento en sus hipótesis, teorías y leyes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 36).

2.2 . Variables, operacionalización.

Definición conceptual de la variable 1: Clima organizacional.

El clima organizacional se refiere al ambiente que se crea y se vive en las organizaciones laborales, los estados de ánimo y como estas

variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores. Es decir, el clima organizacional es el conjunto de percepciones que identifican a los trabajadores de una organización en su sistema interpersonal y en su sistema de organización (Uribe, 2015, p. 45).

Definición operacional de la variable 1: Clima organizacional.

El clima organizacional se midió mediante del instrumento de recolección de datos denominado cuestionario que estuvo compuesto por 39 preguntas formuladas a los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral, que permitió también medir las siguientes dimensiones: el sistema individual, el sistema interpersonal y el sistema organizacional.

Definición conceptual de la variable 2: Satisfacción laboral.

La satisfacción en el trabajo es una medida de la calidad de vida del trabajador, medirlas hoy día, constituye un elemento de gran importancia para algunas empresa que ven en su medición una estrategia que representa un tipo de comunicación ascendente para el empleado y una oportunidad para expresar sus sentimientos respecto a los aspectos positivos y negativos del ambiente laboral (Uribe, 2015, p.48).

Definición operacional de la variable 2: Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se midió a través del instrumento de recolección de datos denominado cuestionario que estuvo compuesto por 26 preguntas formuladas a los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral que logró también medir d1:la satisfacción intrínseca y d2:la satisfacción extrínseca.

2.2.1 Operacionalización de las variables.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS DE MEDICION A LA VARIABLE	NIVEL DE MEDICION
Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	Del 1 al 5			
	Autonomía en el trabajo	Del 6 al 13			
Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Del 14 al 20	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indeciso 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo	Malo (39 - 90) Regular (91 - 142) Bueno (143 - 195)	Ordinal
	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Del 21 al 26			
Sistema organizacional	Consideración de los directivos	Del 27 al 31			
	Beneficios y recompensas	Del 32 al 35			
	Motivación y esfuerzo	Del 36 al 37			
	Liderazgo de los directivos	Del 38 al 39			

Tabla 2.

Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS DE MEDICION A LA VARIABLE	NIVEL DE MEDICION
Satisfacción intrínseca	Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo	Del 40 al 45	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Indeciso 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo	Insatisfecho (26 - 60) Poco satisfecho (61 - 95) satisfecho (96 - 130)	Ordinal
	Trabajo en equipo	Del 46 al 48			
Satisfacción extrínseca	Sistema de recompensas	Del 49 al 52			
	Sistema de promoción y ascenso	Del 53 al 56			
	Condiciones favorables de trabajo	Del 57 al 65			

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

La población para la presente investigación está constituida por 791 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaral. La población según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez es “el universo en las investigaciones naturales, es el conjunto de objetos, hechos, eventos que se van a estudiar con las variadas técnicas que hemos analizado supra” (2013, p. 246). La población se define como el conjunto de elementos en estudio que poseen características comunes que representan el problema en estudio. Constituye “el objeto de estudio, por lo que debe ser conocida y definida, ya que permitirá planificar y llevar a efecto la recolección de los datos”. La población “es un conjunto de elementos que poseen una característica. En el proceso investigativo la población corresponde al conjunto de referencia sobre el cual se va a desarrollar la investigación o estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 103).

Muestra.

La muestra para la presente investigación estuvo constituida por 73 trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral que son la totalidad de trabajadores siendo una muestra probabilística aleatoria simple (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 246). La muestra se define como: es un subconjunto de la población. Una muestra representativa es una muestra que recoge todas las características relevantes de la población. La muestra es un subconjunto de una población que tienen características comunes y que se definen con precisión, la muestra debe representar a la población” (Hernández, et al., 2014, p.173).

Muestreo.

Los métodos de muestreo existentes según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 162) son dos: probabilístico y no probabilístico. El probabilístico según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 580) implica:

Seleccionar al azar casos de una población que sean representativos de ésta y cuya probabilidad de ser escogidos como parte de la muestra se pueda determinar; mientras que el no probabilístico para los mismos autores es guiado o direccionado por uno o varios fines más que por técnicas estadísticas que buscan representatividad.

El muestreo aleatorio simple es un procedimiento de muestreo probabilístico que da a cada elemento de la población objetivo y a cada posible muestra de un tamaño determinado, la misma probabilidad de ser seleccionado (Hernández, et al., 2014, p.175). Para la presente investigación se utilizó el método de muestreo probabilístico estratificado porque se seleccionó con el propósito de conocer la información obtenida de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral.

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

N = tamaño de la población = 791 trabajadores

Z = nivel de confianza = 1.96

p = probabilidad de éxito o proporción esperada = 50%

q = probabilidad de fracaso = 50%

d = error máximo admisible en términos de proporción = 5%

$$3793.58$$

$$10.8329$$

n = 73 trabajadores

Criterios de inclusión.

- Ambos sexos
- Que sean trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral.
- Personal administrativo y de seguridad ciudadana

Criterios de exclusión.

- Trabajadores que no laboren en la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral.

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

Técnica.

La encuesta que se empleó como técnica de recolección de datos de la investigación. “Las técnicas, son los procedimientos que se utilizan para la recolección de datos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.275). “La técnica no es el camino como el método, sino el arte o manera de recorrer ese camino” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 38). Consideran que Las técnicas de recolección de datos de investigación se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 201).

Instrumentos.

El cuestionario que se empleó como instrumento de recolección de datos se ha considerado pertinente utilizar para medir las variables clima organizacional y la satisfacción laboral. Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) consideran que el cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo (p. 211).

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la variable de Clima organizacional

Nombre del instrumento:	Cuestionario para evaluar el clima organizacional
Autora:	Ginger Kimberly Salguero Alcala
Adaptado por:	-
Lugar:	Huaral
Fecha de aplicación:	06 de julio de 2018
Objetivo:	Medir la variable clima organizacional
Administrado a:	73 trabajadores de la Gerencia de Seguridad de la Municipalidad de la Provincia de Huaral
Tiempo:	Aproximadamente 2 horas y 30 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	La estructura es con escala de alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, con 65 ítems

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Satisfacción laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral
Autora:	Ginger Kimberly Salguero Alcala
Adaptado por:	-
Lugar:	Huaral
Fecha de aplicación:	06 de julio de 2018
Objetivo:	Medir la variable satisfacción laboral
Administrado a:	73 trabajadores de la Gerencia de Seguridad de la Municipalidad de la Provincia de Huaral
Tiempo:	Aproximadamente 2 horas y 30 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	La estructura es con escala de alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, con 65 ítems

Validez del instrumento.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace” (p. 302). Dicho ello, para el presente estudio se utiliza el juicio de tres expertos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para dar validez a los instrumentos de recolección, considerando la validez de contenido, de criterio y de constructo. Para la validez de los jueces se utilizó un formato “Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación”, que considera 3 aspectos: claridad, pertinencia, y relevancia, mediante este proceso los expertos consideraron que ambos instrumentos son aplicables por cuanto se podría realizar la recolección de datos.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1: Clima organizacional y V2: Satisfacción laboral

Grado Académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Dr.	Edwin Alberto Martínez López	Aplicable
Dr.	Willian Sebastian Flores Sotelo	Aplicable
Dr.	Yolvi Ocaña Fernández	Aplicable

Confiabilidad del instrumento.

En el presente trabajo se utilizó un instrumento de tipo denominado cuestionario, con preguntas cerradas con alternativas de respuesta politómicas y con el número de preguntas comprendidas por 65. Según Hernández et al. (2014, p.200): "La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados". Escoger el estadístico de fiabilidad, teniendo en cuenta si las respuestas a las preguntas de sus instrumentos son dicotómicas (KR-20) o politómicas (Alfa de Crombach). Comparar los resultados obtenidos con los datos de la siguiente tabla:

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Niveles
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 7

Nivel de confiabilidad del instrumento sobre Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	39

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del instrumento sobre Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	26

Tabla 9

Nivel de confiabilidad del instrumento sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	73	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	65

De la tabla 8 el nivel de confiabilidad del instrumento sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral se ha obtenido un valor de 0,934 que demuestra una alta confiabilidad, por lo tanto el instrumento es aplicable para la muestra de 73 trabajadores.

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46). Después de lograr obtener los datos mediante las respuestas del cuestionario aplicado a la muestra de 73 trabajadores, se tabuló por variables, dimensiones e indicadores en las hojas de cálculo de Excel, después los mismos datos de Excel se transfirieron al programa SPSS

(Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 24, es así que todos los datos han sido tabulados y presentados en tablas de frecuencias y gráficos de barras de acuerdo a las dos variables y sus dimensiones respectivas.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) consideran que:

El SPSS es un paquete muy confiable. Los procedimientos empleados entregan los resultados matemáticos y estadísticos correctamente. La lógica y la sintaxis del sistema son paralelas a la forma como se realizan los análisis estadísticos. El sistema cuenta con procedimientos estadísticos y de manejo de datos de acuerdo con casi todas las necesidades de los investigadores (p. 269).

Procedimientos de recolección de datos.

Una investigación es científicamente válida al estar sustentada en información verificable, para ello es indispensable realizar un proceso de recolección de datos en forma planificada.

Después de recoger toda la información, se debe decidir y elegir el Software que se utilizará, explorar los datos, analizar descriptivamente los datos por variables, visualizar los datos por variables, evaluar la confiabilidad, validez y objetividad de los instrumentos de medición, analizar e interpretar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas, realizar análisis adicionales y preparar los resultados para presentarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 270). Estadística descriptiva: Los resultados se presentaron empleando tabla de frecuencias y gráfico de barras (u otro tipo de gráficos). Estadística inferencial / Prueba de hipótesis: La contrastación de las hipótesis se realizó teniendo en cuenta los siguientes criterios: Formulación de la hipótesis estadística: H_0 : (Formular la hipótesis nula) y la H_1 : (Formular la hipótesis de investigación). Nivel de significación: El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de

confiabilidad del 95%. Regla de decisión: El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H_0 . El nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar H_0 . Prueba estadística: Elegir la prueba estadística de acuerdo al tipo de investigación.

Tabla 10

Niveles de confiabilidad

Valores	Niveles
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Tomado de: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

2.6. Aspectos éticos

La axiología en la investigación tiene tres puntos importantes a tener en cuenta: el primero es cuando le atribuyen la responsabilidad ética sólo al investigador cuando comete un error, porque la institución tiene también responsabilidad ya que ésta muchas veces es la que negocia con la producción de tesis solo por ganar dinero, el segundo es la cultura individualista donde solo el investigador quiere investigar para mejorar su estatus, currículum publicando fuera del país por su interés personal y tercero se tiene la cultura colectivista donde el investigador realiza una investigación

para que la colectividad se beneficie y mejore su estilo de vida.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) “la ética es la ciencia de la moral que estudia su origen, desarrollo, naturaleza, su esencia, estructura y funciones (p. 458). “La moral es el conjunto de preceptos, principios, normas o reglas referidas a la práctica de valores, cuyo objetivo es regular la conducta humana y sus relaciones recíprocas” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 458). “Los valores no tienen existencia propia, sino que dependen de la conciencia del hombre y de la sociedad< por ende los valores no son los mismos en todas las formaciones histórico / sociales, ni en todos los países del mundo” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013, p. 458).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

Tabla 11

Distribución porcentual de trabajadores según el clima organizacional

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1,4	1,4	1,4
	Regular	35	47,9	47,9	49,3
	Bueno	37	50,7	50,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

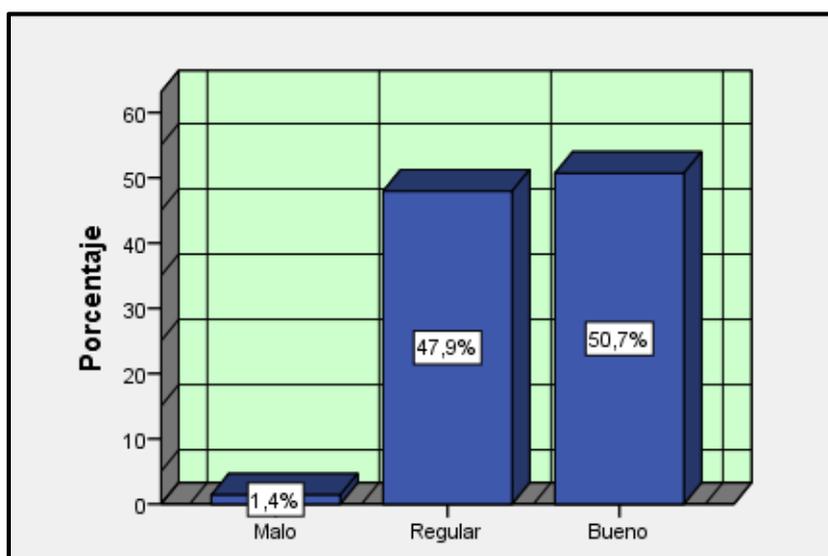


Figura 1: Distribución porcentual de trabajadores según el clima organizacional

Interpretación: De la tabla 10 y figura 1, se observa que 1 (1,4%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017, percibe que el clima organizacional es mala, el 35 (47,9) poco regular y 37 (50,7%) perciben que el clima organizacional es bueno.

3.1.1. Resultados descriptivos de la dimensión sistema individual

Tabla 12

Distribución porcentual de trabajadores según el sistema individual

		Sistema individual			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	2,7	2,7	2,7
	Regular	54	74,0	74,0	76,7
	Bueno	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

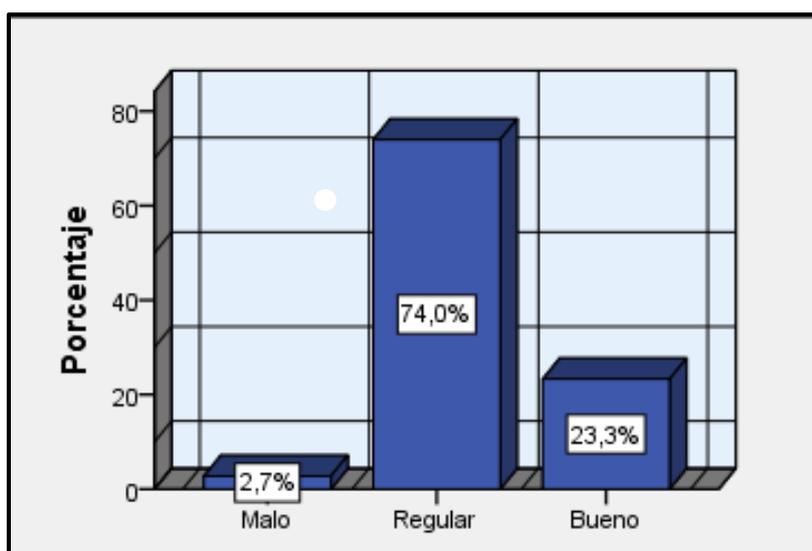


Figura 2: Distribución porcentual de trabajadores según el sistema individual

Interpretación: De la tabla 11 y figura 2, se observa que 2 (2,7%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017 perciben que el sistema individual es malo, 54 (74%) regular y 17 (23,3 %) perciben que el sistema individual es bueno.

3.1.2. Resultados descriptivos de la dimensión sistema interpersonal

Tabla 13

Distribución porcentual de trabajadores según el sistema interpersonal

Sistema interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	4,1	4,1	4,1
	Regular	61	83,6	83,6	87,7
	Bueno	9	12,3	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

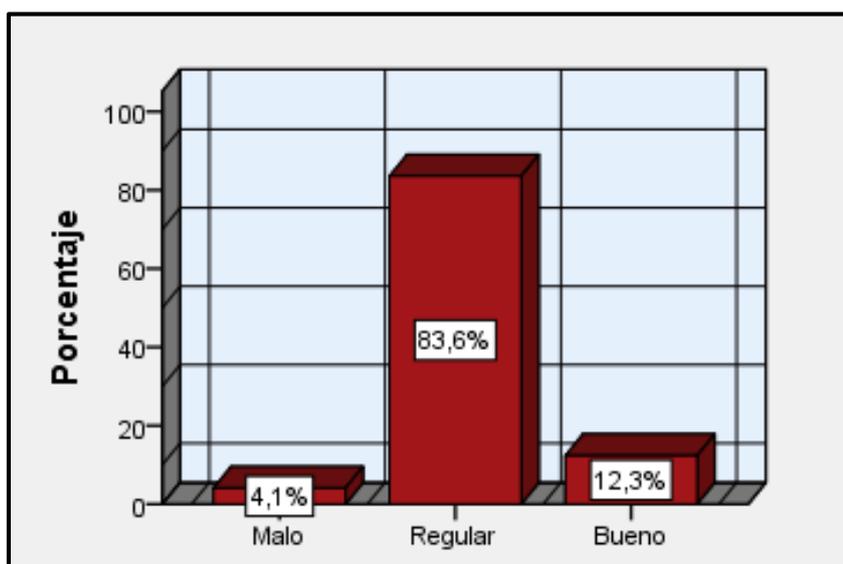


Figura 3: Distribución porcentual de trabajadores según el sistema interpersonal

Interpretación: De la tabla 12 y figura 3, se observa que 3 (4,1%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017 perciben que el sistema interpersonal es malo, 61 (83,6%) regular y 9 (12,3%) perciben que el sistema interpersonal es bueno.

3.1.3. Resultados descriptivos de la dimensión sistema organizacional

Tabla 14

Distribución porcentual de trabajadores según el sistema organizacional

Sistema organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	2,7	2,7	2,7
	Regular	56	76,7	76,7	79,5
	Bueno	15	20,5	20,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

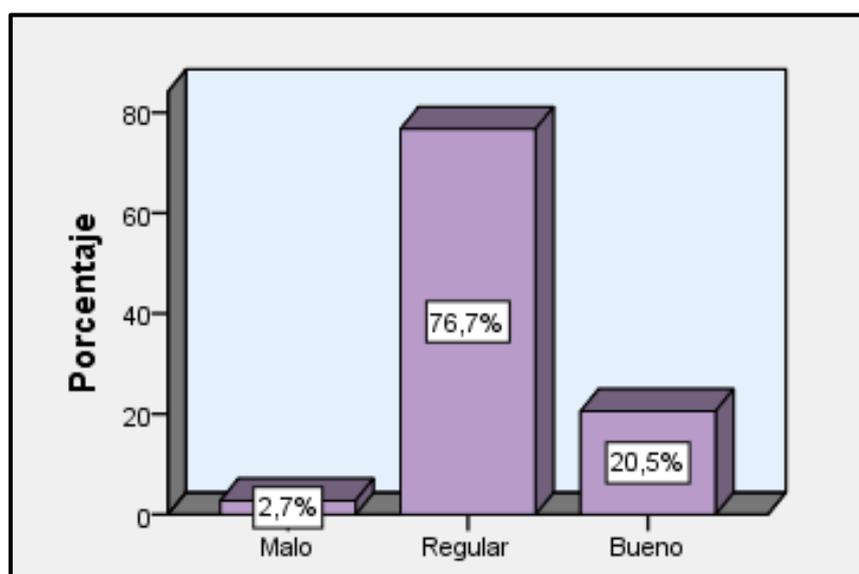


Figura 4: Distribución porcentual de trabajadores según el sistema organizacional

Interpretación: De la tabla 13 y figura 4, se observa que 2 (2,7%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017 perciben que el sistema organizacional es malo, 56 (76,7%) regular y 15 (20,5 %) perciben que el sistema organizacional es bueno.

3.2. Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

Tabla 15

Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	1	1,4	1,4	1,4
	Poco satisfecho	53	72,6	72,6	74,0
	Satisfecho	19	26,0	26,0	100,0
Total		73	100,0	100,0	

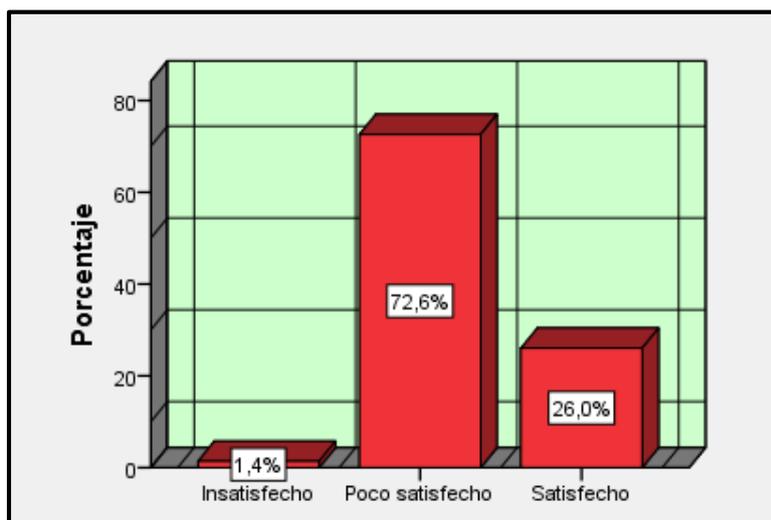


Figura 5: Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción laboral

Interpretación: De la tabla 14 y figura 5, se observa que 1 (1,4%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017 manifiesta estar insatisfecho laboralmente, el 53 (72,6%) poco satisfechos y 19 (26%) manifiestan estar satisfechos laboralmente.

3.2.1. Resultados descriptivos de la dimensión satisfacción intrínseca

Tabla 16

Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción intrínseca

Satisfacción intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	1	1,4	1,4	1,4
	Poco satisfecho	40	54,8	54,8	56,2
	Satisfecho	32	43,8	43,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

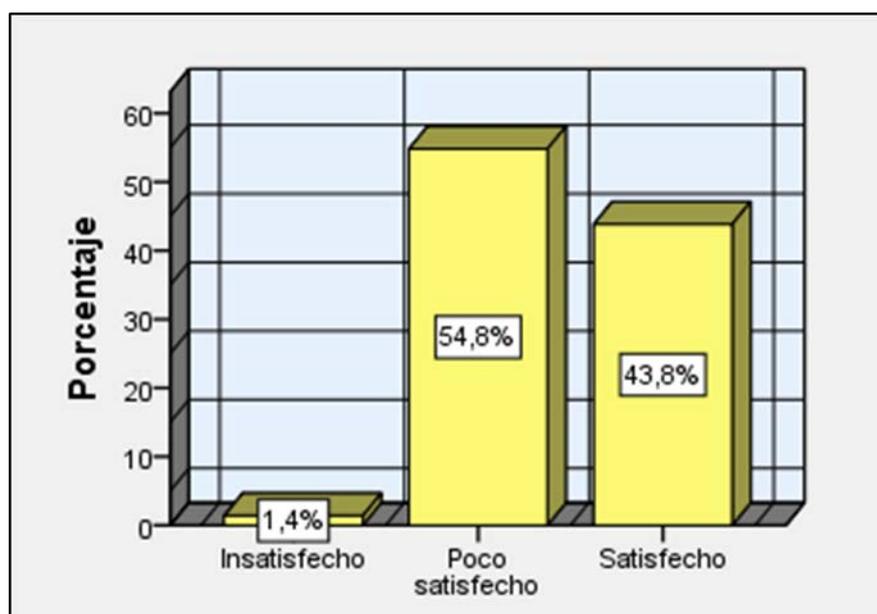


Figura 6: Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción intrínseca.

Interpretación: De la tabla 15 y figura 6, se observa que 1 (1,4%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017 muestra estar insatisfecho intrínseca, el 40 (54,8%) poco satisfechos y 32 (43,8 %) manifiestan estar satisfechos intrínsecamente.

3.2.2. Resultados descriptivos de la dimensión satisfacción extrínseca

Tabla 17

Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción intrínseca

		Satisfacción extrínseca			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Insatisfecho	1	1,4	1,4	1,4
	Poco satisfecho	57	78,1	78,1	79,5
	Satisfecho	15	20,5	20,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

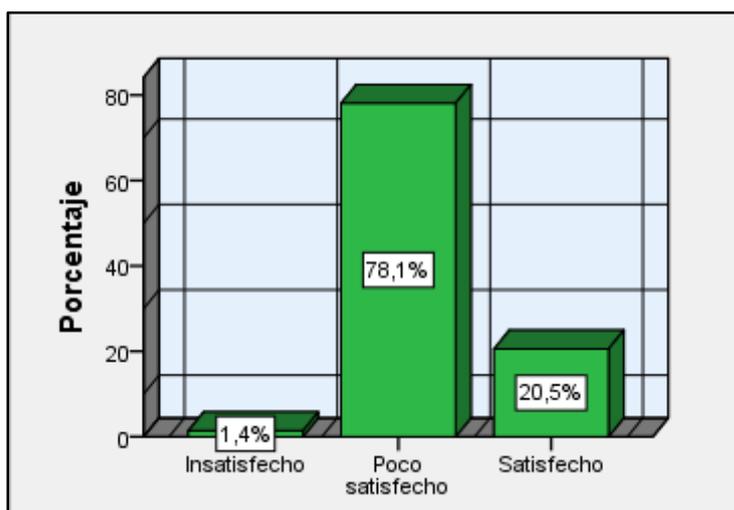


Figura 7: Distribución porcentual de trabajadores según la satisfacción intrínseca

Interpretación: De la tabla 16 y figura 7, se observa que 1 (1,4%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017 muestra estar insatisfecho extrínseca, el 57 (78,1%) poco satisfechos y 15 (20,5 %) manifiestan estar satisfechos extrínsecamente.

3.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Se lleva a cabo cumpliendo con los siguientes pasos:

Hipótesis Nula (H_0)

H_0 : $r_{XY} = 0$ No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Hipótesis Alternativa (H_1)

H_1 : $r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Regla de decisión

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación "p" no es menor que α , se acepta H_0

Tabla 18

El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Correlaciones				
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,552$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la satisfacción laboral en conclusión:

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017.

Hipótesis específica 1

Se lleva a cabo cumpliendo con los siguientes pasos:

Hipótesis Nula (H_0)

$H_0: r_{XY} = 0$ No existe relación entre el sistema individual y la satisfacción

laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Hipótesis Alternativa (H1)

H1: $r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Regla de decisión

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación "p" no es menor que α , se acepta H_0

Tabla 19

El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el sistema individual y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Correlaciones				
			Sistema individual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Sistema individual	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	73	73
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	73	73

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

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el sistema individual tiene relación positiva débil ($Rho = ,365$) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la satisfacción laboral en conclusión:

Existe relación entre el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Hipótesis específica 2

Se lleva a cabo cumpliendo con los siguientes pasos:

Hipótesis Nula (H_0)

$H_0: r_{XY} = 0$ No existe relación entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Hipótesis Alternativa (H_1)

$H_1: r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Regla de decisión

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación " p " no es menor que α , se acepta H_0

Tabla 20

El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el sistema interpersonal y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Correlaciones			Sistema interpersonal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Sistema interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	73	73
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,364**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	73	73

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

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el sistema interpersonal tiene relación positiva débil (Rho = ,364) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la satisfacción laboral en conclusión:

Existe relación entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Hipótesis específica 3

Se lleva a cabo cumpliendo con los siguientes pasos:

Hipótesis Nula (Ho)

Ho: $r_{XY} = 0$ No existe relación entre el sistema organizacional y la satisfacción

laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Hipótesis Alternativa (H1)

H1: $r_{XY} \neq 0$ Existe relación entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Regla de decisión

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación "p" no es menor que α , se acepta H_0

Tabla 21

El análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el sistema organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

		Correlaciones		
			Sistema organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Sistema organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el sistema organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,701$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la satisfacción laboral en conclusión:

Existe relación entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017.

IV. Discusión

En el presente trabajo se ha discutido con los resultados descriptivos, resultados inferenciales, antecedentes, el marco teórico y con mi posición para poder enriquecer el entendimiento de la investigación. De la tabla 10 y figura 1, se observa que 1 (1,4%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017, percibe que el clima organizacional es mala, el 35 (47,9) poco regular y 37 (50,7%) perciben que el clima organizacional es bueno. Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,552$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la satisfacción laboral. Se ha podido precisar respecto de los resultados del trabajo de Bruzual (2016) donde señalaba que en el tiempo de estudio el grado de clima organizacional y la satisfacción laboral percibido por los empleados tenía una influencia lineal positiva y moderada en el grado de satisfacción laboral, un resultado muy similar con lo visto en la presente investigación, dado que se muestra la relación entre variables pero esta relación tiene un nivel moderado.

Uribe (2015) el clima organizacional se considera desde:

La importancia del clima organizacional radica en su efecto que tiene en los trabajadores, en su conducta y en su desempeño en las organizaciones, razón por la cual se consideró relevante la realización de las siguientes investigaciones dirigidas a determinar las propiedades psicométricas de una escala de clima organizacional construida para población mexicana y su aplicación en dos investigaciones que permiten constatar el efecto significativo que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral (p. 44).

Todos los autores se refieren al clima organizacional como un conjunto de percepciones compartidas que manifiestan los integrantes de una organización acerca de procesos organizaciones tales como relaciones interpersonales, valores, grado de integración en la organización,

percepciones sociales, valores, aceptación por parte de los demás individuos, políticas, estilos de liderazgo y cualquier percepción que tiene un individuo acerca de comportamiento como un todo de la organización, los cuales varían de una compañía con respecto a otra basado en el hecho que cada trabajador es diferente, y por lo tanto sus percepciones.

La satisfacción de trabajo o la satisfacción de empleado son una medida de los trabajadores contentos con su trabajo, si realmente les gustan el trabajo o aspectos individuales o facetas de empleos, como la naturaleza de trabajo o supervisión la satisfacción de trabajo puede ser medida en cognoscitivo (evaluativo), afectivo (o emocional), y componentes conductuales los investigadores también han notado que las medidas de satisfacción de trabajo varían en el grado al cual ellos miden sentimientos sobre el trabajo (la satisfacción de trabajo afectiva) o cogniciones sobre el trabajo (satisfacción de trabajo cognoscitiva) (Brunet, 2011, p. 23). De la tabla 14 y figura 5, se observa que 1 (1,4%) de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017 manifiesta estar insatisfecho laboralmente, el 53 (72,6%) poco satisfechos y 19 (26%) manifiestan estar satisfechos laboralmente. Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el sistema individual tiene relación positiva débil ($Rho = ,365$) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la satisfacción laboral.

Así también tomamos la investigación de Rojas y Távara (2017), donde se abarcó el tema de Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat, se constató que la Cultura organizacional y satisfacción laboral integrados influyen positivamente en la gestión pública de la UNAN – Managua en el período 2016. Los resultados obtenidos son congruentes con los resultados de la presente investigación, el clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborables (satisfacción laboral parcial) y en la

satisfacción laboral total lo cual influye no solo en el desempeño laboral de los docentes sino en la calidad educativa del servicio y de los jóvenes en proceso de formación para poderse integrarse a la sociedad expresado todo ello en indicadores como el fortalecimiento del perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral, la satisfacción de los estudiantes expresada a través de la percepción de los docentes.

Así también se presentaron en los antecedentes el trabajo de Polanco (2014) donde se tuvo como objetivos establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los resultados arrojaron que clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborables (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral total lo cual influye no solo en el desempeño laboral de los docentes sino en la calidad educativa del servicio y de los jóvenes en proceso de formación para poderse integrarse a la sociedad expresado todo ello en indicadores como el fortalecimiento del perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral, la satisfacción de los estudiantes expresada a través de la percepción de los docentes.

Rivas (2006) elaboró un trabajo de investigación donde busco la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en donde en sus conclusiones se verificó que ambas variables estaban altamente correlacionadas, lo cual en relación a los elementos que determinan la satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Zulianas de Avanzada, se subraya la existencia de muy pocos elementos que propicien esta satisfacción, por cuanto no se sienten satisfechos con las remuneraciones recibidas, ya que las mismas no son proporcionales a su nivel de jerarquía dentro del plantel y tampoco son iguales a las que dictan las condiciones del mercado de trabajo venezolano. Por último se revisó el trabajo de Gonzalez y Figueroa (2017) donde podemos destacar la relación que mantuvo se basó en una población de 90 docentes del colegio Técnico Microempresarial El Carmen - Colombia, encontrándose que existe una relación directa y

significativa entre el clima laboral y la satisfacción docente ($Rho = 0,474$ y $p = 0,035$ menor que $\alpha=0,05$ indica que se rechazó la hipótesis nula con la probabilidad de 3.5% de que se acepte), logró comprobar una relación positiva media entre las variables estudiadas, siendo así para el caso de nuestra investigación, dado que para dos dimensiones definidas, se visualizó una relación significativa.

V. Conclusiones

Las conclusiones permiten llegar a inferencias, argumentos válidos por parte del investigador, sobre el problema estudiado. En la práctica, se redactan tantas conclusiones como objetivos se hayan planteado.

Primera:

En conclusión de la hipótesis general existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,552$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable satisfacción laboral. Es decir que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017.

Segunda:

En conclusión de los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 1 dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 1 de la variable clima organizacional (sistema individual) tiene relación positiva débil ($Rho = ,365$) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la satisfacción laboral. Es decir que existe relación entre el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Tercera:

En conclusión de los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 2 dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 2 de la variable clima organizacional (sistema interpersonal) tiene relación positiva débil ($Rho = ,364$) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la satisfacción laboral. Es decir, que existe relación entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017

Cuarta:

En conclusión los valores obtenidos en la prueba de hipótesis específica 3 dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 3 de la variable clima organizacional (sistema organizacional) tiene relación positiva considerable ($Rho = ,701$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la satisfacción laboral. Es decir, existe relación entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad provincial de Huaral 2017.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda al Gerente de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral mejorar el clima organizacional mediante la realización de programas de actividades recreativas, deportivas y de capacitación con mayor frecuencia, para se fomente las relaciones con respeto, consideraciones, ayuda mutua y el desarrollo del potencial de los colaboradores mediante la capacitación que es el pilar fundamental de cualquier institución, de esta manera se podrá realizar un trabajo eficiente y sentirán orgullo de pertenecer a su institución, si se ejecuta estos programas se lograra un nivel adecuado de clima organizacional y por lo tanto también se tendrá un nivel alto de satisfacción laboral.

Segunda:

Se recomienda mejorar la significación de la tarea del personal a través de psicólogos donde se implemente cursos dirigidos a los trabajadores de todas las aéreas sobre motivación personal de tal manera que el trabajador sienta que la actividad que realiza es tan importante como cualquier otra, que se sienta bien a la hora de realizar el trabajo y se sienta complacido con la tarea que realiza si estos factores son óptimos se tendrá una alta la satisfacción laboral y por lo tanto también un adecuado clima organizacional.

Tercera:

Se recomienda mejorar las condiciones de trabajo para ello los Jefes de cada área deben realizar estudios periódicos de las condiciones en que los trabajadores realizan su trabajo en la institución, con la finalidad de que se pueda saber si la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores o si el ambiente donde trabaja es agradable para el buen desempeño de las labores diarias de los trabajadores, con la información obtenida se podrá tomar las medidas correctivas necesarias para que estos factores sean óptimos y contribuya a que se tenga una alta satisfacción

laboral y por lo tanto también un adecuado clima organizacional.

Cuarta:

Se recomienda mejorar el reconocimiento personal y/o social solicitando a la Gerencia de Recursos Humanos a través de los psicólogos la realización de dinámicas grupales en todas las áreas de la institución para que los trabajadores aprendan a comunicarse con sus compañeros de trabajo y cuando llegue el momento puedan trabajar en equipo e interactuar con los jefes de proyecto, todo ello ayudará al logro del reconocimiento personal y/o social y como consecuencia se tendrá una alta satisfacción laboral y por lo tanto también un adecuado clima organizacional.

VII. Referencias

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Saénz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 25 de abril de 2018).
- Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias*. Evaluación de 360°. Argentina: Ediciones Gráfica S.A.
- Arias, R. (2014). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal docente de la escuela profesional de Administración Turístico – Hotelera de la Universidad Privada de Tacna durante el año 2013*. (Tesis de maestría, Universidad “José Carlos Mariátegui”). (Acceso el 25 de abril de 2018).
- Ascarza, K. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima Provincias, 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). (Acceso el 25 de abril de 2018).
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas: México.
- Bruzual, F. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios RELIABILITY AND RISK MANAGEMENT*. (Tesis de maestría, Universidad de Morelia). (Acceso el 25 de abril de 2018).
- Chiang, M., Rodrigo, M. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Servicios Editoriales, S. L.
- De la Fuente, L., De la Fuente, I. y Trujillo, H. (2003). *Burnout y satisfacción laboral: indicadores de salud laboral en el ámbito sanitario*. España: Colegio Oficial de Psicología de Madrid.

- Delgado, Y. (2016). *Relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa durante el año 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez). (Acceso el 25 de abril de 2018).
- Galaz, J. (2003). La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública. La realidad institucional bajo la lente del profesorado. México: ANUIES Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- González, S. y Figueroa, H. (2017). *Clima laboral y satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial El Carmen – Colombia, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener). (Acceso el 25 de abril de 2018).
- Hernández, C. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes. España: Editorial Académica Española.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGRAW – HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S. A. DE C.V.
- Linarez, E. (2012). *Relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora JAST S.R.L, Arequipa 2012*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María). (Acceso el 25 de abril de 2018).
- López, E. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Centro de Especialización y Capacitación Profesional del Perú*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Máter del Magisterio Nacional”). (Acceso el 25 de abril de 2018).
- Marín, J. y Arias, M. (2013). Evaluación del nivel de satisfacción laboral: el

caso de los empleados de la E. S. E. Hospital San Juan de Dios de Sonsón (Antioquia), Colombia. Colombia: Editorial Académica Española.

Méndez, C. (2003). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Colombia: Centro editorial de la Universidad del Rosario.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). (Acceso el 25 de abril de 2018).

Pinto, L. (2015). *Propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del recurso humano en la compañía costarricense del CAFÉ S.A.* (Tesis de maestría, Universidad de Costa Rica). (Acceso el 25 de abril de 2018).

Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los (as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. (Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán). (Acceso el 25 de abril de 2018).

Rivas, V. (2006). *Clima organizacional y satisfacción laboral del docente de las escuelas zulianas de avanzadas*. (Tesis de maestría, Universidad Rapaél Urdaneta). (Acceso el 25 de abril de 2018).

Rojas, W. y Távara, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. (Tesis

de maestría, Universidad Marcelino Champagnat). (Acceso el 25 abril de 2018).

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México D.F.: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). (Acceso el 25 de 2018).

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.							
AUTORA: Ginger Kimberly Salguero Alcala							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el sistema individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.</p> <p>Existe relación entre el sistema interpersonal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.</p> <p>Existe relación entre el sistema organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			1.1. Sistema individual	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de los trabajadores • Autonomía en el trabajo 	1, 2,3,4,5 6,7,8,9,10,11, 12,13	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Indeciso 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo	Malo: 39 - 90 Regular: 91 - 142 Bueno: 143 - 195
			1.2. Sistema interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales entre los miembros de la organización • Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo 	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 21, 22, 23,24,25,26		
1.3. Sistema organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración de los directivos • Beneficios y recompensas • Motivación y esfuerzo • Liderazgo de los directivos 	27, 28, 29, 30, 31 32, 33,34,35 36,37 38,39					

Municipalidad Provincial de Huaral, 2017?	trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.	Municipalidad Provincial de Huaral, 2017.	Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			1.1. Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo • Trabajo en equipo 	40,41,42,43,44,45 46,47,48	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo	Insatisfecho: 26 - 60 Poco satisfecho: 61 - 95 Satisfecho: 96 - 130
1.2. Satisfacción extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de recompensas • Sistema de promoción y ascenso • Condiciones favorables de trabajo 	49,50,51,52 53,54,55,56 57,58,59,60,61,62,63,64,65	3: Indeciso 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
Diseño: El diseño no experimental. Método: Hipotético – deductivo Tipo: Básica o Pura Nivel o Alcance: Correlacional, descriptiva.	Población: 791 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral. Tipo de muestra: No existe muestra por ser una población censal. Tamaño de muestra: 73 trabajadores	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras.				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

El presente cuestionario es un instrumento de investigación que se viene desarrollando en la Escuela de Posgrado de la UCV; por lo que se le solicita a Ud. su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando con un aspa (X) una sola alternativa. Las respuestas son totalmente anónimas.

5: Totalmente de acuerdo

4: De Acuerdo

3: Indeciso

2: En desacuerdo

1: Totalmente en desacuerdo

Nº	Variable 1: Clima organizacional	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Sistema individual						
1	Se siente satisfecho con su trabajo					
2	Se siente satisfecho con el reconocimiento de su trabajo					
3	Se siente satisfecho con el espacio de su trabajo					
4	Se siente satisfecho con su salario					
5	Se siente satisfecho con el trabajo en equipo con sus compañeros					
6	Tiene directivas establecidas para realizar su trabajo					
7	Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en su trabajo					
8	Tiene la libertad de solucionar los problemas que surjan en su trabajo					
9	Tiene la autonomía en su trabajo					
10	Tiene acceso a la información para realizar sus funciones					
11	Le tiene confianza a su jefe					
12	Se siente valorado por la labor que realiza					
13	Se siente motivado para realizar su trabajo					
Dimensión 2: Sistema interpersonal						
14	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
15	Tienen disposición para realizar trabajos en grupo					
16	Tienen una relación transparente entre los directivos y los trabajadores					
17	Siente que lo más importante en la institución son los trabajadores					
18	Tiene fácil comunicación con sus jefes					
19	Sus sugerencias son escuchadas					

20	Se siente parte de su equipo de trabajo	5	4	3	2	1
21	Se siente motivado para realizar su trabajo					
22	Se siente aceptado por su equipo de trabajo					
23	Siente que sus compañeros se ayudan los unos a los otros					
24	Sus compañeros del trabajo se llevan bien entre sí					
25	Siente confianza en sus compañeros del trabajo					
26	Sus compañeros lo apoyan cuando lo necesita					
Dimensión 3: Sistema organizacional						
27	Los Directivos dan a conocer los logros de la institución					
28	Los objetivos de la municipalidad son muy entendibles					
29	Muchas de las tareas a diario asignadas tienen mucha relación con los objetivos de la municipalidad					
30	Los Directivos son respetuosos					
31	Conoce la visión y misión de su institución					
32	Los beneficios de salud que recibe en su institución satisfacen sus necesidades					
33	Está de acuerdo con su asignación salarial					
34	Sus aspiraciones no se ven frustradas por políticas de la institución					
35	Entiende bien los beneficios que tiene en su institución					
36	Las normas internas de la institución promueven un buen clima laboral					
37	La municipalidad despide al personal teniendo en cuenta su desempeño					
38	Su institución brinda estabilidad laboral					
39	Su institución no contrata personal temporal					
Nº	Variable 2: Satisfacción laboral					
Dimensión 1: Satisfacción intrínseca						
40	Se siente satisfecho con su trabajo					
41	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser					
42	Las funciones que realiza es tan valiosa como cualquier otra					
43	Le complace los resultados de su trabajo					

44	Le gusta las funciones que realiza en su trabajo	5	4	3	2	1
45	Siente que cuando realiza una buena labor es reconocido					
46	Siente que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo					
47	La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso					
48	Tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo					
Dimensión 2: Satisfacción extrínseca						
49	Su sueldo es muy alto para la labor que realiza					
50	Se siente bien con lo que gana					
51	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas					
52	La sensación que tiene de su trabajo es que no lo están explotando					
53	Prefiere buscar un acercamiento con las personas con quienes trabaja					
54	Las tareas que realiza las percibe como algo con importancia					
55	Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta agradable					
56	Le agrada que valoren su trabajo para reconocer sus horas extras					
57	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
58	Le gusta su horario de trabajo					
59	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
60	Su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo					
61	Existe el respeto entre los compañeros de trabajo					
62	Las directivas y normativas de la institución contribuyen hacer bien el trabajo					
63	Usted con su sueldo puede satisfacer sus necesidades					
64	Su jefe lo orienta de manera clara para realizar sus tareas					
65	Le agrada trabajar con sus compañeros					

Anexo 3. Certificados de validación del instrumento



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 – Sistema individual								
1	Se siente satisfecho con su trabajo	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el reconocimiento de su trabajo	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con el espacio de su trabajo	X		X		X		
4	Se siente satisfecho con su salario	X		X		X		
5	Se siente satisfecho con el trabajo en equipo con sus compañeros	X		X		X		
6	Tiene directivas establecidas para realizar su trabajo	X		X		X		
7	Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en su trabajo	X		X		X		
8	Tiene la libertad de solucionar los problemas que surjan en su trabajo	X		X		X		
9	Tiene la autonomía en su trabajo	X		X		X		
10	Tiene acceso a la información para realizar sus funciones	X		X		X		
11	Le tiene confianza a su jefe	X		X		X		
12	Se siente valorado por la labor que realiza	X		X		X		
13	Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 – Sistema interpersonal								
14	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
15	Tienen disposición para realizar trabajos en grupo	X		X		X		
16	Tienen una relación transparente entre los directivos y los trabajadores	X		X		X		
17	Siente que lo más importante en la institución son los trabajadores	X		X		X		
18	Tiene fácil comunicación con sus jefes	X		X		X		
19	Sus sugerencias son escuchadas	X		X		X		
20	Se siente parte de su equipo de trabajo	X		X		X		
21	Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
22	Se siente aceptado por su equipo de trabajo	X		X		X		
23	Siente que sus compañeros se ayudan los unos a los otros	X		X		X		
24	Sus compañeros del trabajo se llevan bien entre sí	X		X		X		
25	Siente confianza en sus compañeros del trabajo	X		X		X		
26	Sus compañeros lo apoyan cuando lo necesita	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 – Sistema organizacional								
27	Los Directivos dan a conocer los logros de la institución	X		X		X		
28	Los objetivos de la municipalidad son muy entendibles	X		X		X		
29	Muchas de las tareas a diario asignadas tienen mucha relación con los objetivos de la municipalidad	X		X		X		
30	Los Directivos son respetuosos	X		X		X		
31	Conoce la visión y misión de su institución	X		X		X		
32	Los beneficios de salud que recibe en su institución satisfacen sus necesidades	X		X		X		
33	Está de acuerdo con su asignación salarial	X		X		X		
34	Sus aspiraciones no se ven frustradas por políticas de la institución	X		X		X		
35	Entiende bien los beneficios que tiene en su institución	X		X		X		

36	Las normas internas de la institución promueven un buen clima laboral	X		X		X	
37	La municipalidad despide al personal teniendo en cuenta su desempeño	X		X		X	
38	Su institución brinda estabilidad laboral	X		X		X	
39	Su institución no contrata personal temporal	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: MARTÍNEZ LÓPEZ, EDWIN ALBERTO DNI: 09080039

Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de JULIO del 2018

 Dr. Edwin Alberto Martínez López
 Ingeniero Industrial
 CIP 19365
 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – Satisfacción intrínseca							
1	Se siente satisfecho con su trabajo	X		X		X		
2	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser	X		X		X		
3	Las funciones que realiza es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
4	Le complace los resultados de su trabajo	X		X		X		
5	Le gusta las funciones que realiza en su trabajo	X		X		X		
6	Siente que cuando realiza una buena labor es reconocido	X		X		X		
7	Siente que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo	X		X		X		
8	La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso	X		X		X		
9	Tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Satisfacción extrínseca							
10	Su sueldo es muy alto para la labor que realiza	X		X		X		
11	Se siente bien con lo que gana	X		X		X		
12	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas	X		X		X		
13	La sensación que tiene de su trabajo es que no lo están explotando	X		X		X		
14	Prefiere buscar un acercamiento con las personas con quienes trabaja	X		X		X		
15	Las tareas que realiza las percibe como algo con importancia	X		X		X		
16	Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta agradable	X		X		X		
17	Le agrada que valoren su trabajo para reconocer sus horas extras	X		X		X		
18	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	X		X		X		
19	Le gusta su horario de trabajo	X		X		X		
20	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
21	Su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo	X		X		X		
22	Existe el respeto entre los compañeros de trabajo	X		X		X		
23	Las directivas y normativas de la institución contribuyen hacer bien el trabajo	X		X		X		
24	Usted con su sueldo puede satisfacer sus necesidades	X		X		X		
25	Su jefe lo orienta de manera clara para realizar sus tareas	X		X		X		
26	Le agrada trabajar con sus compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. (Dr) Mg: MARTÍNEZ LÓPEZ, EDWIN ALBERTO

DNI: 09080039

Especialidad del validador: METODÓLOGO

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

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

04 de JULIO del 2018
Dr. Edwin Alberto Martínez López
Ingeniero Industrial
CIP 19365
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – Sistema individual							
1	Se siente satisfecho con su trabajo	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el reconocimiento de su trabajo	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con el espacio de su trabajo	X		X		X		
4	Se siente satisfecho con su salario	X		X		X		
5	Se siente satisfecho con el trabajo en equipo con sus compañeros	X		X		X		
6	Tiene directivas establecidas para realizar su trabajo	X		X		X		
7	Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en su trabajo	X		X		X		
8	Tiene la libertad de solucionar los problemas que surjan en su trabajo	X		X		X		
9	Tiene la autonomía en su trabajo	X		X		X		
10	Tiene acceso a la información para realizar sus funciones	X		X		X		
11	Le tiene confianza a su jefe	X		X		X		
12	Se siente valorado por la labor que realiza	X		X		X		
13	Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Sistema interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
15	Tienen disposición para realizar trabajos en grupo	X		X		X		
16	Tienen una relación transparente entre los directivos y los trabajadores	X		X		X		
17	Siente que lo más importante en la institución son los trabajadores	X		X		X		
18	Tiene fácil comunicación con sus jefes	X		X		X		
19	Sus sugerencias son escuchadas	X		X		X		
20	Se siente parte de su equipo de trabajo	X		X		X		
21	Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
22	Se siente aceptado por su equipo de trabajo	X		X		X		
23	Siente que sus compañeros se ayudan los unos a los otros	X		X		X		
24	Sus compañeros del trabajo se llevan bien entre sí	X		X		X		
25	Siente confianza en sus compañeros del trabajo	X		X		X		
26	Sus compañeros lo apoyan cuando lo necesita	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Sistema organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Los Directivos dan a conocer los logros de la institución	X		X		X		
28	Los objetivos de la municipalidad son muy entendibles	X		X		X		
29	Muchas de las tareas a diario asignadas tienen mucha relación con los objetivos de la municipalidad	X		X		X		
30	Los Directivos son respetuosos	X		X		X		
31	Conoce la visión y misión de su institución	X		X		X		
32	Los beneficios de salud que recibe en su institución satisfacen sus necesidades	X		X		X		
33	Está de acuerdo con su asignación salarial	X		X		X		
34	Sus aspiraciones no se ven frustradas por políticas de la institución	X		X		X		
35	Entiende bien los beneficios que tiene en su institución	X		X		X		

36	Las normas internas de la institución promueven un buen clima laboral	X		X		X	
37	La municipalidad despide al personal teniendo en cuenta su desempeño	X		X		X	
38	Su institución brinda estabilidad laboral	X		X		X	
39	Su institución no contrata personal temporal	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

Flores Sotelo Willian

DNI:

06175729

Especialidad del validador:

Gerencia gerencia ejecutiva / Económico

04 de JULIO del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.
 Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo
 Docente Investigador de Posgrado
 CEL N° 09426


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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 – Satisfacción intrínseca								
1	Se siente satisfecho con su trabajo	X		X		X		
2	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser	X		X		X		
3	Las funciones que realiza es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
4	Le complace los resultados de su trabajo	X		X		X		
5	Le gusta las funciones que realiza en su trabajo	X		X		X		
6	Siente que cuando realiza una buena labor es reconocido	X		X		X		
7	Siente que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo	X		X		X		
8	La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso	X		X		X		
9	Tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 – Satisfacción extrínseca								
10	Su sueldo es muy alto para la labor que realiza	X	No	X	No	X	No	
11	Se siente bien con lo que gana	X		X		X		
12	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas	X		X		X		
13	La sensación que tiene de su trabajo es que no lo están explotando	X		X		X		
14	Prefiere buscar un acercamiento con las personas con quienes trabaja	X		X		X		
15	Las tareas que realiza las percibe como algo con importancia	X		X		X		
16	Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta agradable	X		X		X		
17	Le agrada que valoren su trabajo para reconocer sus horas extras	X		X		X		
18	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	X		X		X		
19	Le gusta su horario de trabajo	X		X		X		
20	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
21	Su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo	X		X		X		
22	Existe el respeto entre los compañeros de trabajo	X		X		X		
23	Las directivas y normativas de la institución contribuyen hacer bien el trabajo	X		X		X		
24	Usted con su sueldo puede satisfacer sus necesidades	X		X		X		
25	Su jefe lo orienta de manera clara para realizar sus tareas	X		X		X		
26	Le agrada trabajar con sus compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Flore Sotelo Willian*

 DNI: *06175729*

Especialidad del validador:..... *Sección Mecánica y Papeles / Economía*.....

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

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

04 de *JULIO* del *2018*



Firma del Experto Informante.

Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo
Docente Investigador de Posgrado
CEL. N° 09426

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – Sistema individual							
1	Se siente satisfecho con su trabajo	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el reconocimiento de su trabajo	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con el espacio de su trabajo	X		X		X		
4	Se siente satisfecho con su salario	X		X		X		
5	Se siente satisfecho con el trabajo en equipo con sus compañeros	X		X		X		
6	Tiene directivas establecidas para realizar su trabajo	X		X		X		
7	Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en su trabajo	X		X		X		
8	Tiene la libertad de solucionar los problemas que surjan en su trabajo	X		X		X		
9	Tiene la autonomía en su trabajo	X		X		X		
10	Tiene acceso a la información para realizar sus funciones	X		X		X		
11	Le tiene confianza a su jefe	X		X		X		
12	Se siente valorado por la labor que realiza	X		X		X		
13	Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Sistema interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
15	Tienen disposición para realizar trabajos en grupo	X		X		X		
16	Tienen una relación transparente entre los directivos y los trabajadores	X		X		X		
17	Siente que lo más importante en la institución son los trabajadores	X		X		X		
18	Tiene fácil comunicación con sus jefes	X		X		X		
19	Sus sugerencias son escuchadas	X		X		X		
20	Se siente parte de su equipo de trabajo	X		X		X		
21	Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		
22	Se siente aceptado por su equipo de trabajo	X		X		X		
23	Siente que sus compañeros se ayudan los unos a los otros	X		X		X		
24	Sus compañeros del trabajo se llevan bien entre si	X		X		X		
25	Siente confianza en sus compañeros del trabajo	X		X		X		
26	Sus compañeros lo apoyan cuando lo necesita	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 – Sistema organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Los Directivos dan a conocer los logros de la institución	X		X		X		
28	Los objetivos de la municipalidad son muy entendibles	X		X		X		
29	Muchas de las tareas a diario asignadas tienen mucha relación con los objetivos de la municipalidad	X		X		X		
30	Los Directivos son respetuosos	X		X		X		
31	Conoce la visión y misión de su institución	X		X		X		
32	Los beneficios de salud que recibe en su institución satisfacen sus necesidades	X		X		X		
33	Está de acuerdo con su asignación salarial	X		X		X		
34	Sus aspiraciones no se ven frustradas por políticas de la institución	X		X		X		
35	Entiende bien los beneficios que tiene en su institución	X		X		X		

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 – Satisfacción intrínseca							
1	Se siente satisfecho con su trabajo	X		X		X		
2	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser	X		X		X		
3	Las funciones que realiza es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
4	Le complace los resultados de su trabajo	X		X		X		
5	Le gusta las funciones que realiza en su trabajo	X		X		X		
6	Siente que cuando realiza una buena labor es reconocido	X		X		X		
7	Siente que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo	X		X		X		
8	La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso	X		X		X		
9	Tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Satisfacción extrínseca							
10	Su sueldo es muy alto para la labor que realiza	X		X		X		
11	Se siente bien con lo que gana	X		X		X		
12	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas	X		X		X		
13	La sensación que tiene de su trabajo es que no lo están explotando	X		X		X		
14	Prefiere buscar un acercamiento con las personas con quienes trabaja	X		X		X		
15	Las tareas que realiza las percibe como algo con importancia	X		X		X		
16	Compartir el trabajo con otros compañeros le resulta agradable	X		X		X		
17	Le agrada que valoren su trabajo para reconocer sus horas extras	X		X		X		
18	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	X		X		X		
19	Le gusta su horario de trabajo	X		X		X		
20	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
21	Su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo	X		X		X		
22	Existe el respeto entre los compañeros de trabajo	X		X		X		
23	Las directivas y normativas de la institución contribuyen hacer bien el trabajo	X		X		X		
24	Usted con su sueldo puede satisfacer sus necesidades	X		X		X		
25	Su jefe lo orienta de manera clara para realizar sus tareas	X		X		X		
26	Le agrada trabajar con sus compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

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

DNI: *40043433*

Especialidad del validador:

Investigación

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

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

09 de *junio* del 20*18*

Firma del Experto Informante.



Anexo 4. Análisis de confiabilidad

66 3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

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

[ConjuntoDatos5] C:\Users\LABORATORIO_UCV\Downloads\FIABILIDAD DE PREGUNTAS.sav

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Escaia: ALL VARI/
- Título
- Resumen de
- Estadísticas
- Estadísticas

Escaia: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	73	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	73	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	65

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se siente satisfecho con su trabajo	230,9452	640,469	,468	,932
Se siente satisfecho con el reconocimiento de su trabajo	230,1096	644,738	,474	,932
Se siente satisfecho con el espacio de su trabajo	229,9452	648,497	,430	,933
Se siente satisfecho con su salario	230,0411	650,151	,359	,933
Se siente satisfecho con el trabajo en equipo con sus compañeros	230,2740	638,091	,607	,932
Tiene directivas establecidas para realizar su trabajo	230,2329	632,876	,614	,931
Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en su trabajo	230,0548	638,719	,588	,932
Tiene la libertad de solucionar los problemas que surjan en su trabajo	230,2055	636,860	,585	,932

IBM SPSS Statistics Processor está listo

100

*Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARIAS
 Título
 Resumen de
 Estadísticas
 Estadísticas

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	73	100,0	
Excluido ^a	0		,0	
Total	73		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se siente satisfecho con su trabajo	140,2329	283,876	,520	,913
Se siente satisfecho con el reconocimiento de su trabajo	139,3973	284,659	,621	,912
Se siente satisfecho con el espacio de su trabajo	139,2329	287,764	,570	,913
Se siente satisfecho con su salario	139,3288	289,390	,469	,913
Se siente satisfecho con el trabajo en equipo con sus compañeros	139,5616	280,194	,750	,910
Tiene directivas establecidas para realizar su trabajo	139,5205	277,225	,718	,910
Tiene libertad para tomar sus propias decisiones en su trabajo	139,3425	280,534	,732	,910
Tiene la libertad de solucionar los problemas	139,4932	279,253	,721	,910

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

19:15
20/06/2018

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON | H: 1955, W: 557 pt | 19:10 | 20/06/2018

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

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Titulo
 Notas
 Escala: ALL VARI...
 Titulo
 Resumen de...
 Estadísticas...
 Estadísticas...
 Registro
 Fiabilidad
 Titulo
 Notas
 Escala: ALL VARI...
 Titulo
 Resumen de...
 Estadísticas...
 Estadísticas...

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%
	Válido	Excluido ^a	
	73	0	100,0
	73	0	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se siente satisfecho con su trabajo	87,2055	154,610	,190	,907
Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser	86,8904	148,099	,502	,900
Las funciones que realiza es tan valiosas como cualquier otra	87,0274	151,388	,477	,901
Le complace los resultados de su trabajo	87,1233	146,971	,481	,900
Le gusta las funciones que realiza en su trabajo	87,0411	145,096	,602	,898
Siente que cuando realiza una buena labor es reconocido	87,0411	147,596	,644	,898
Siente que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo	86,9178	147,771	,636	,898
La institución valora su trabajo y le brinda	86,7534	148,799	,519	,900

Anexo 5. Base de datos de la variable clima organizacional

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL																																								
DIMENSIÓN 1: SISTEMA INDIVIDUAL													DIMENSIÓN 2: SISTEMA ORGANIZACIONAL													DIMENSIÓN 3: SISTEMA ORGANIZACIONAL														
Nº	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	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	
4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	1	2	4	5	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	5	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	
9	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
12	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
13	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
14	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	4	3	4	5	5	2	2	3	3	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	
17	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	
18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	2	3	4	5	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	
22	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	2	1	1	2	2	4	1	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
24	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
26	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
27	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	1	3	3	4	3	4	1	4	1	3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	2	
28	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	1	2	4	1	1	1	1	1	5	4	1	5
29	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
30	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
31	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
32	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	5	4	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2

33	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	
34	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	
35	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	
36	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
37	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4		
38	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	
39	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
40	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4		
41	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
43	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
44	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	5	2	3	
45	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	
47	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	5	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	1	5	3	5	5	3	1	3	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	
50	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4	3	3	2	1	3	2	2	3	5	
51	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	1	5	3	5	5	3	4	
52	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	
53	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	1	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
55	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	5	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
56	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	2	1	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	3	1	3	3	2	2	3	3	
57	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2
58	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	
59	3	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	2	3	
60	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3		
61	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	
62	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
63	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	
64	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3		
65	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	4	
67	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	1	2	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	1		

68	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	
69	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
70	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
71	2	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	2	
72	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	
73	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	

54	5	4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4
55	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
56	4	2	3	1	3	3	2	2	3	2	1	4	2	3	2	3	3	4	2	3	1	3	3	2	2	3
57	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
58	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
59	3	2	3	2	3	4	3	5	3	2	4	3	5	4	2	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	5
60	4	4	3	4	4	4	3	2	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4
61	2	4	3	4	5	5	4	3	3	1	4	4	4	2	2	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4
62	5	5	3	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
63	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
64	2	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
65	2	4	3	4	5	5	4	3	3	1	4	4	4	2	2	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4
66	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
67	2	1	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
68	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3
69	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
70	2	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
71	2	3	2	3	3	3	3	4	5	2	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4
72	3	5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4
73	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3

Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Edwin Alberto Martínez López, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaral, 2017" de la estudiante **Ginger Kimberly Salguero Alcala** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 4% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia que cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de julio del 2018



Dr. Edwin Alberto Martínez López
DNI:09080039
Docente de la EPG - UCV

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ui=1075197110&ts=1&co=981963937

feedback studio 0. P. /123 2 de 35



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLADO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ihuaral,
2017**

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

AUTORA:
Br. Gínger Kimberly Salguero Alcalá

ASESOR:
Dr. Edwin Alberto Martínez López



Resumen de coincidencias

4 %

1	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
2	repositorio.uladach.ed... Fuente de Internet	1 %
3	lacerca.com Fuente de Internet	1 %
4	mediambient.gencat.net Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 41 Número de palabras: 1115 Text-only Report High Resolution Activado 16:08 1/08/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Salguero Alcalá, Ginger Kimberly
D.N.I. : 70843878
Domicilio : Pasamayo, I.T. 07, Aucalloma, Huaral, Lima.
Teléfono : Fijo : 7969947 Móvil : 991699995
E-mail : gingersalgueroalcala@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Salguero Alcalá, Ginger Kimberly
.....
.....

Título de la tesis:

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores
de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017

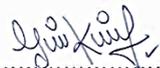
Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 01/10/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Salguero Alcala Ginger Kimberly

INFORME TÍTULADO:

Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por Mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN