



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y satisfacción laboral de los
colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado
de San Antonio 2017**

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

AUTOR:

Br. Marroquín Mamani, Marjorie Raquel

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

DR. MAQUERA LUQUE PEDRO JESUS

Presidente

DR. UBILLUS REYES JUAN CARLOS

Secretario

Mg. Villacorta Valencia, Henry

Vocal

DEDICATORIA

A DIOS por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mí querida madre MARIA por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis hermanos ROMINA y YURI por su apoyo necesario, en el ámbito personal y emocional, para poder alcanzar mi meta y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

Marjorie Raquel Marroquin Mamani

AGRADECIMIENTO

Al director de la escuela de posgrado de la ciudad de Moquegua, por haberme aceptado y ser parte de ella, así como también a los diferentes docentes del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Al Mg. Henry Villacorta Valencia, asesor del curso, por la orientación y ayuda que me brindo para la realización de esta tesis.

A mis compañeros de clase, con quienes hemos intercambiado conocimientos para llegar al objetivo de esta maestría.

A la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio a su alcalde Abraham Cárdenas Romero por haberme permitido realizar mi tesis en su prestigiosa institución.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada **Clima institucional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio 2017**; con la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

Pág.

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	14
INTRODUCCIÓN.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema de investigación	22
1.4. Formulación del problema	29
1.4.1. Problema general.....	29
1.4.2. Problemas específicos.....	29
1.5. Justificación de la investigación.....	30
1.6. Hipótesis.....	31
1.6.1. Hipótesis General	31
1.6.2. Hipótesis específicas.....	31
1.7. Objetivos.....	32
1.7.1. Objetivo general	32
1.7.2. Objetivos específicos	32
CAPÍTULO II.....	33
MÉTODO.....	33
2.1. Tipo de investigación.....	33
2.2. Diseño.....	33
2.3. Variables, operacionalización	34
2.4. Población y/o Muestra de Estudio.....	37
2.4.1. Población.....	37
2.4.2. Muestra.....	37

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.5.2. Descripción de los instrumentos	38
2.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos	39
2.6. Métodos de análisis de datos.....	41
CAPÍTULO III.....	42
RESULTADOS.....	42
3.1. Presentación e interpretación de resultados obtenidos de la variable clima institucional	42
3.2. Presentación e interpretación de resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral	49
3.3. Contratación de hipótesis	61
3.3.1. Hipótesis general	61
3.3.2. Hipótesis específicas.....	63
CAPÍTULO IV	74
DISCUSIÓN.....	74
CAPÍTULO V	77
CONCLUSIONES	77
CAPÍTULO VII	79
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS	82
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
ANEXO 2. MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES.....	86
ANEXO 3. MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS.....	89
ANEXO 5: CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL	98
ANEXO 6: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL	101
ANEXO 7: VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	104
ANEXO 8: CARTA DE AUTORIZACIÓN	108
ANEXO 9: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS.....	109
ANEXO 10: BASE DE DATOS	110

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Descriptores para la variable clima institucional	39
Tabla 2	Descriptores para la variable satisfacción laboral	40
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad de la variable clima institucional	41
Tabla 4	Estadísticas de fiabilidad de la variable satisfacción laboral	42
Tabla 5	Niveles de comunicación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	43
Tabla 6	Niveles de motivación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	44
Tabla 7	Niveles de confianza de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	46
Tabla 8	Niveles de participación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	47
Tabla 9	Niveles de clima institucional en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	48
Tabla 10	Estadísticos descriptivos de la variable clima institucional	50
Tabla 11	Niveles sobre las condiciones físicas y/o confort en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	51
Tabla 12	Niveles de beneficios laborales y/o remunerativos en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	52
Tabla 13	Niveles de políticas administrativas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	53
Tabla 14	Niveles de relaciones sociales en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	55
Tabla 15	Niveles de desarrollo personal en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	56
Tabla 16	Niveles de desempeño de tareas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	57

Tabla 17	Niveles de relación con la autoridad en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	58
Tabla 18	Niveles de satisfacción laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	60
Tabla 19	Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral	61

FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Niveles de comunicación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	43
Figura 2	Niveles de motivación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	45
Figura 3	Niveles de confianza de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	46
Figura 4	Niveles de participación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	47
Figura 5	Niveles de clima institucional en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	49
Figura 6	Niveles de sobre las condiciones físicas y/o confort en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	51
Figura 7	Niveles de beneficios laborales y/o remunerativos en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	52
Figura 8	Niveles de políticas administrativas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	54
Figura 9	Niveles de relaciones sociales en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	55
Figura 10	Niveles de desarrollo personal en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	56
Figura 11	Niveles de desempeño de tareas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	57
Figura 12	Niveles de relación con la autoridad en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	59
Figura 13	Niveles de satisfacción labora en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio	60

RESUMEN

En la presente investigación se tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.

La presente investigación es de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal - correlacional, la población estuvo conformada por 60 colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. La muestra de la investigación está integrada por 48 colaboradores, los cuales se seleccionaron mediante el muestreo aleatorio simple. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de dos instrumentos que permitieron evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Para la contrastación de las hipótesis de investigación, en primer lugar, se realizaron las pruebas de normalidad de los datos mediante el estadístico Shapiro-Wilk, para que posteriormente utilizar los estadísticos de como el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de Spearman, según los resultados obtenidos en la prueba de normalidad.

Los resultados indican la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Palabras Clave: clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación, motivación, confianza, participación.

ABSTRACT

In the present research the objective is to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the collaborators of the Municipality of San Antonio - 2017.

The present investigation is of applied type, with non - experimental cross - correlational design, the population was conformed by 60 collaborators of the Municipality of the Center Town of San Antonio. The sample of the research is made up of 48 collaborators, who were selected by simple random sampling. For the data collection, the survey technique was used through the application of two instruments that allowed to evaluate the organizational climate and the job satisfaction of the collaborators of the Municipality of the Center Population of San Antonio. To test the research hypotheses, we first performed the normality tests of the data using the Shapiro-Wilk statistic, so that later we used the statistics of such as the Pearson correlation coefficient and the Spearman coefficient, according to The results obtained in the normality test.

The results indicate the existence of a direct and significant relationship between the organizational climate and the work satisfaction of the collaborators in the Municipality of the Center of San Antonio.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, communication, motivation, trust, participation

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las instituciones son la base económica de la sociedad, sean públicas o privadas, y estas generan empleo, bienes y servicios a fin de satisfacer las necesidades de una población, comunidad o sector en particular. Por lo cual, todo lo que tiene que ver con las instituciones en general es muy importante estudiarla, pues existe un interés mutuo, es decir que las instituciones no pueden subsistir sin las personas, así como las personas también necesitan de las instituciones públicas o privadas.

Según Chiavenato (2011), el principal capital de toda institución son las personas, tanto al interior como al exterior de la misma, las personas según Chiavenato son las que aportan un importante valor a la institución. Por tanto reiteramos, que no existe una organización sin personas, así como también, las organizaciones no funcionan sin los individuos y estos dependen de las organizaciones. Actualmente vivimos en un mundo de organizaciones en medio de un entorno cambiante y diferente, donde cada institución tiene sus propias características y el recurso humano tampoco no es ajeno a los diferentes factores que involucran a las organizaciones.

De acuerdo a Pérez (2005) toda organización se crea con un objeto y está diseñada para cumplir metas y lograr objetivos, la organización se fundamenta en un conjunto de personas, actividades y roles que interactúan entre sí, de lo contrario sería difícil que cumpla con sus objetivos sólo con la iniciativa individual. Fincowsky (2011) añade, además, que las organizaciones son entidades sociales, que actúan de manera deliberada para alcanzar metas específicas a través de una estructura determinada, radicando la diferencia en los objetivos que persigue cada organización.

Las organizaciones peruanas presentan una preocupación por la gestión del capital humano, estas instituciones buscan establecer un clima institucional adecuado, mejorando el rendimiento laboral de sus colaboradores. La motivación y la satisfacción de los trabajadores se han vuelto de interés para las organizaciones ya que entendemos que un capital humano motivado y con una satisfacción laboral elevada es más productivo que un capital humano insatisfecho y desmotivado.

Además, las Municipalidades necesitan contar con el respaldo y satisfacción de su personal, así como el personal necesita de las Municipalidades porque es la institución que genera empleo mediante los diferentes servicios públicos que brinda. Conocer como está organizada y cómo es el clima institucional es importante para la institución, especialmente para que el personal este satisfecho con la institución, ya que eso mismo se verá reflejado en resultados positivos para la misma organización en general.

La Municipalidad del centro poblado de San Antonio es una entidad autónoma, cuya finalidad principal es satisfacer las necesidades básicas de la comunidad y brindar adecuadamente servicios básicos, buscando el progreso de la comunidad; es la organización de mayor importancia por el cual se cristalizan las necesidades de la comunidad, frente a los nuevos retos que enfrenta la administración pública. En el desarrollo nacional y local, se hace imprescindible trabajar en equipo y con el compromiso de cada uno de los funcionarios y trabajadores, para el desarrollo de la Municipalidad, entregando servicios y obras de calidad que garanticen la satisfacción de la población y por tanto del colaborador de la municipalidad.

Se ha observado que la Municipalidad del centro poblado de San Antonio no atribuye la suficiente importancia en temas de clima organizacional y satisfacción laboral de sus colaboradores, quienes no se

encuentran muy satisfechos con los ambientes de trabajo en el que se desempeñan, la cual afecta a la satisfacción laboral. Así mismo, los responsables de guiar y administrar la organización no se encuentran convencidos que la mejor manera de tener satisfechos a sus colaboradores y lograr un mejor desenvolvimiento con mejores resultados para lo cual es importante contar con un ambiente adecuado.

Por otro lado, se observó que los cargos gerenciales o jefaturales no son cubiertas por personas idóneas, que estén preparadas técnicamente y con experiencia, por ende, no son los mejores jefes y no motivan totalmente para crear un ambiente laboral satisfecho a los colaboradores y así éstos lleguen a cumplir con los principales indicadores propuestos por el plan bicentenario hacia el 2021.

Para lo cual, se realiza el presente estudio con el fin de conocer si existe alguna relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

1.2. Trabajos previos

Existen varios autores que a nivel internacional han realizado investigaciones sobre el clima institucional y la satisfacción laboral. Dichas investigaciones presentamos a continuación para brindar apoyo al tema de investigación.

Bueso (2016), en su tesis para optar el grado de maestría titulado: la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte, cuyo objeto fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de mandos medios (operativos/administrativos) y auxiliares de Industrias el Calan en la zona

Norte. El diseño que considera es no experimental, con un enfoque correlacional, de tipo transversal. La población de la investigación es finita y pequeña, está conformada por 21 colaboradores de mandos medios y auxiliares en la parte administrativa y operativa de la empresa Industrias el Calan, en el estudio se utilizó como instrumento un cuestionario, que se elaboró con 62 preguntas, de las cuales 31 preguntas eran para la variable Clima organizacional y las otras 31 preguntas validan la variable Satisfacción laboral. Finalmente concluye que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, además establece que es una correlación positiva considerable, esto quiere decir que si hay mejor clima organizacional, también mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo cual, es bueno mantener un clima laboral favorable, porque hay una mayor captación y retención del talento humano.

Campos (2015), en su tesis para optar el grado de maestría titulado: satisfacción laboral y clima organizacional que es percibido por los docentes de las instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur, plantea como objetivo encontrar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional que perciben los docentes en las instituciones adventistas. La investigación realizada fue empírica-cuantitativa-descriptiva- correlacional. En la investigación participaron 109 docentes de los colegios adventistas, que respondieron adecuadamente el instrumento. La población de la investigación estuvo conformada por 175 docentes de los colegios adventistas con bachillerato completo de la Unión Colombiana del Sur que estuvieron laborando durante el año 2014; no se tuvo en cuenta a los rectores o coordinadores que se encuentran sin carga académica, se consideró como muestra a 109 docentes de educación preescolar, primaria y secundaria de los colegios adventistas de la Unión Colombiana del Sur. Se utilizó un Instrumento para medir satisfacción laboral, otro instrumento para medir clima organizacional. Concluyendo que, cuando los docentes de la institución se encuentran satisfechos, entonces existe un buen clima organizacional y

viceversa, sin embargo, no fue posible identificar la dependencia e independencia de las variables de estudio. Además, los docentes en el nivel preescolar y en el primario muestran un mayor nivel de satisfacción laboral que los docentes en educación secundaria.

Polanco (2014), en su tesis de maestría titulado el clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes. El objetivo de la tesis es describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del INTAE, el presente estudio es de naturaleza cuantitativa de tipo descriptivo, con un diseño no experimental-descriptivo, la investigación utiliza dos instrumentos: un cuestionario dirigido a docentes, personal administrativo y directivos del centro educativo y un test de satisfacción laboral. En la investigación se trabajó con toda la población que estuvo conformada por 150 docentes que trabajan en el INTAE, concluyendo que el clima laboral observado en el INTAE está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles de educadores, administrativos que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También concluye que el clima laboral es impactado por las relaciones humanas presentes dentro de la institución y favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la organización educativa. En cuanto a la satisfacción laboral concluye que es evidente que los docentes están insatisfechos con respuestas a los insatisfactores laborales por encima de 20% y 30%.

Morales & Silva (2012), en su investigación satisfacción laboral asociada a clima organizacional: Análisis y Relación desde una Perspectiva Teórica y Empírica, con el objetivo de realizar una revisión de la literatura de tal forma que se identifiquen espacios de tiempos puntuales y la información pertinente relacionada con los estudios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, a partir de los cuales se indaga sobre la relación existente entre las dos variables. La investigación está

enmarcada dentro del enfoque cualitativo. Se consultaron libros, bases de datos, revistas impresas, entre otros documentos en el mundo como puntualmente en Colombia y el resto en Latinoamérica. La revisión de estos documentos les permitió identificar la relación existente entre Clima y Satisfacción y al mismo tiempo conocer las diferentes definiciones, los autores más representativos, las teorías pertinentes de cada variable, los instrumentos para medirlas y otras variables asociadas. Al final de la investigación se pudo ratificar que existe una relación entre las variables, Satisfacción y Clima, en los diferentes estudios se identificaron puntuaciones correlacionadas entre los diferentes componentes de las variables, demostrando que la relación es estadísticamente significativa, sin embargo no es clara si esta es de tipo causal haciendo difícil identificar la direccionalidad de la relación(Clima-Satisfacción o Satisfacción-Clima), pero si es claro que las dos variables están relacionadas con la conducta del trabajador y su desempeño.

Gallego & Arias (2014), en su artículo de investigación titulado relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en una pequeña empresa en el sector privado, cuyo objeto de la investigación fue identificar las relaciones que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los autores trabajaron mediante un diseño correlacional con una muestra de 45 trabajadores en una empresa privada y aplicaron como instrumentos el perfil organizacional de Liker y la escala de satisfacción en el trabajo propuesto por Warr, Cook y Wall. Los resultados de la investigación demostraron la existencia de relaciones moderadas no muy significativas entre las variables de estudio, por otro lado, entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento determinaron que existe relaciones más fuertes y y a la vez significativas con la satisfacción laboral. Además, hallaron diferencias significativas entre los trabajadores de sexo masculino y los de sexo femenino, también entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal que fue evaluado. La investigación

finalmente concluye afirmando, que el clima organizacional se relaciona de manera moderada con la satisfacción laboral.

López (2010), en su investigación doctoral titulado: clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores en el colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, cuyo objeto fue describir y evaluar el clima organizacional existente en el colegio Sagrados Corazones Padres Franceses y así proveer información que les permita develar el nivel de satisfacción laboral de los docentes que laboran en la institución. El estudio se enmarca dentro del tipo de investigación exploratorio-descriptivo-transversal, el instrumento utilizado en la investigación fue un cuestionario acerca del clima organizacional que tiene 25 preguntas de las áreas que son más importantes en el clima organizacional. La población de la investigación estuvo conformada por 85 profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, en los cuales se obtuvo una muestra de 80 docentes perteneciente al establecimiento, los que respondieron de manera libre y anónima el instrumento del presente estudio. La investigación concluye afirmando la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además indica que esta relación se presenta en los ítems relacionados con las dimensiones, esto quiere decir, que la satisfacción laboral de los docentes es positiva siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción adecuada o positiva. Así mismo incide en que el clima es el que influencia en la satisfacción, debido a que esta es consecuencia de situaciones y percepciones, si bien es cierto que la propia satisfacción también puede retroalimentar el propio clima organizacional.

A nivel nacional las investigaciones que se han realizado sobre el sobre el clima institucional y la satisfacción laboral, se presentan a continuación para apoyar a nuestra investigación.

Pérez & Rivera (2015), en su tesis clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Instituto de Investigaciones de

la Amazonía Peruana, para optar el grado académico de maestro en gestión empresarial, cuyo objeto fue identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto en mención. La investigación se enmarca dentro de un enfoque descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transeccional. La población de la investigación estuvo conformada por 148 trabajadores de los regímenes 728 y 1057, de la cual se tomó una muestra de 107 trabajadores, los resultados de la investigación indican que existe evidencias empíricas que muestran la existencia de relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores del Instituto de Investigaciones en la Amazonía Peruana. Concluyendo que existe un nivel medio del clima organizacional en los colaboradores del Instituto de Investigaciones y además que existe un nivel moderado en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Instituto de Investigaciones.

De acuerdo a, Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz (2012), en su tesis para optar el grado de maestría titulado satisfacción laboral y su relación con variables ocupacionales en tres municipalidades, presentado a la escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuyo propósito es lograr aportar algunos indicios acerca la situación de la satisfacción laboral que se presenta en las municipalidades y realizar propuestas que permitan entenderlos y mejorarlos, el diseño es no experimental transeccional descriptivo y correlacional. La población en el presente estudio está integrada por los trabajadores que son dependientes en la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, y en las municipalidades B y C de Lima Metropolitana, mostrando un total 3,179 trabajadores de las tres municipalidades. La muestra fue no probabilística conformada por 82 trabajadores de la municipalidad A, 126 trabajadores de la municipalidad B y 161 trabajadores de la municipalidad C. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario de escala de opiniones SL-SPC, que fue elaborado por Palma (2005). La investigación concluye demostrando que existe diferencias significativas

entre el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en las tres municipalidades y que éste puede considerarse promedio; por otro lado, sí existen diferencias significativas por la condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

1.3. Teorías relacionadas al tema de investigación

1.3.1. Clima institucional

1.3.1.1. Definición de clima institucional

Según Alves (2000), el clima institucional es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan en una realidad objetiva. Como por ejemplo un buen nivel de comunicación entre trabajadores, la existencia de respeto mutuo, sentimientos de pertenencia hacia la institución, ambiente amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto a una sensación general de satisfacción, estos son algunos de los factores que van a definir un clima favorable a la productividad y un buen rendimiento.

Anzola, (2003) indica que el clima organizacional con las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los seres humanos tienen con respecto a su institución, que a su vez inciden en la conducta de los trabajadores, diferenciando una institución de otra.

Chiavenato (1999) establece que el clima organizacional es la cualidad o característica de un ambiente organizacional que se percibe o se experimenta en los integrantes de una organización, y que incide directamente en el comportamiento.

1.3.1.2. Teorías relacionadas al clima institucional

Teoría del clima organizacional de Likert

En la teoría de clima Organizacional de Likert (que fue citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento que asumen los trabajadores subordinados van a depender directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que los trabajadores perciben, por consiguiente se afirma que la reacción está determinada por la percepción.

Likert establece tres clases de variables que van a definir a las características propias de la entidad y que influyen en la percepción personal del clima institucional:

1. Variables causales

Son definidas como las variables independientes, las que están orientadas a establecer el sentido en el que una institución va a evolucionar y lograr obtener resultados. Dentro de las variables independiente se consideran a la estructura orgánica y administrativa, a las decisiones que se toman, a la competencia existente y a las actitudes.

2. Variables intermedias

Las variables intermedias están orientadas a medir el estado interno de la organización, que se ve reflejado en aspectos tales como: la motivación, el rendimiento, la comunicación y toma de decisiones. Estas variables son muy importantes, debido a que constituyen los procesos organizacionales como tal dentro de la organización.

3. Variables finales

Las variables finales aparecen como el resultado de los efectos de las variables causales y de las intermedias, estas variables establecen que los resultados logrados en la organización se debe a la productividad, ganancia y pérdida.

Finalmente, se considera que los factores extrínsecos e intrínsecos de la institución influyen sobre el desempeño de los integrantes dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la institución se desarrolla. Estos factores no afectan directamente a la organización, sino por el contrario en las percepciones que sus integrantes tengan de dichos factores.

1.3.1.3. Dimensiones del clima institucional

1. La comunicación

Es el traslado de información ya sea interna o externa, entre los diferentes sectores y en cada sector. Martín (1999).

2. La motivación

Martín (1999), afirma que es el grado de reconocimiento del trabajo realizado en la institución, que es visto desde todos los sectores. También indica que es la percepción del prestigio profesional, del grado en el que se cree que se valora su profesionalismo.

3. La confianza

Martín (1999), afirman que es una firme creencia o seguridad de la honestidad, así como también de la integridad o fiabilidad de las personas, lo que va a permitir a los trabajadores a compartir sus necesidades y sueños de acuerdo a niveles crecientes de importancia y que trabajan efectivamente en ellas hacia el logro de metas compartidas.

4. La participación

Es el grado en que se forman equipos formales e informales y actúan respecto a las actividades de la organización. Pensando cómo es el nivel de trabajo en grupo, cómo se realizan las reuniones grupales, además cuál es el grado de formación del docente y con qué frecuencia se realizan las reuniones. (Martín, 1999).

1.3.2. Satisfacción laboral

1.3.2.1. Definición de satisfacción laboral

Según Palma (1999), define como la actitud que presenta el trabajador con respecto a su propio trabajo; esto quiere decir que esa actitud es influenciada por la percepción de acuerdo a la función que cumple en su empleo, como la retribución, la seguridad, el progreso y el compañerismo. Por tanto, se considera que si el puesto de trabajo se adecua a él, de acuerdo a sus necesidades, a sus valores y rasgos.

Según Robbins y Judge (2009) definen a la satisfacción laboral como la sensación positiva que tienen los trabajadores de

su trabajo, que surge mediante la evaluación de sus características. Un individuo que presenta una alta satisfacción en el empleo posee sentimientos positivos sobre su trabajo, mientras que otra que esta insatisfecha presenta sentimientos negativos.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), definen a la satisfacción laboral como las actitudes que presentan las personas en situaciones de trabajo, estas actitudes están referidas hacia el trabajo de manera general o hacia partes específicas del mismo. Así mismo, la satisfacción laboral es considerada como un concepto mediante el cual se hace referencia a actitudes que presentan los seres humanos en los diversos aspectos de su trabajo. Por lo que, si hablamos de satisfacción laboral implica estar hablando de actitudes.

1.3.2.2. Teorías relacionadas a la satisfacción laboral

Teoría de la aproximación bifactorial

A teoría se le conoce también como la teoría dual o la teoría de la motivación e higiene. Que fue propuesta por Herzberg, y estuvo basada en las creencias de que la relación de las personas con su trabajo es básica y que su actividad hacia su empleo puede determinar el éxito o fracaso de los trabajadores.

Los factores o elementos motivacionales o intrínsecos tienen el poder de conducir al trabajador a un estado de satisfacción con el puesto, que es considerado como el logro, al reconocimiento, al trabajo en sí mismo, a la responsabilidad y al crecimiento laboral, porque se pueden lograr satisfacer las necesidades psicológicas. De tal manera que el trabajador estará

interesado en ampliar más sus conocimientos y de esa manera desarrollar actividades más creativas, afirmando su individualidad para lograr objetivos que le sean alcanzables sólo en cargos que tengan dichas características, pero cuando no se le ofrece al trabajador oportunidades de desarrollo psicológico, estos experimentarán la ausencia de satisfacción.

Por otro parte los factores extrínsecos están asociados con la insatisfacción laboral, es decir; con la política de la organización y la administración, la supervisión, con las relaciones interpersonales y así mismo con las condiciones de trabajo. El deterioro de estos elementos o factores causa insatisfacción en los trabajadores. Ejemplifica indicando que al mejorar o incrementar el sueldo, se eliminaría la insatisfacción, pero esto no causaría satisfacción laboral. Atalaya (1995).

Lo interesante de esta teoría es que para poder motivar a la persona, se recomienda tener en cuenta el logro de las actividades, el reconocimiento del personal, el trabajo en sí, así como la responsabilidad y el crecimiento, y es necesario cuidar también de los factores extrínsecos. Atalaya (1999).

1.3.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional

1. Condiciones físicas y/o confort

Palma (1999), indica que son elementos, materiales y/o infraestructura en donde se desenvuelve la actividad cotidiana del trabajo y logra constituirse como facilitador de la misma.

2. Beneficios laborales y/o remunerativos

Palma (1999), define como el grado de complacencia que está en relación con los incentivos económicos de forma regular o adicional en el pago por la actividad que realiza.

3. Políticas administrativas

Palma (1999), define como el grado de acuerdo que existe frente a los lineamientos o normas de la institución que estén dirigidas a regular la relación laboral que este asociada directamente con los trabajadores.

4. Relaciones sociales

Palma (1999), define como el grado de complacencia que los trabajadores tienen frente a la interrelación con otros integrantes de la organización con quienes comparten sus actividades laborales de todos los días.

5. Desarrollo personal

Palma (1999), define como la oportunidad con la que cuenta el trabajador en realizar actividades significativas para su autorrealización.

6. Desempeño de tareas

Palma (1999), define como la valoración que está asociada al trabajador con sus tareas cotidianas que realiza en la organización que labora.

7. Relación con la autoridad

Palma (1999), define como la apreciación de manera valorativa que realiza el personal de acuerdo a su relación con su jefe directo y con respecto a sus actividades cotidianas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017?

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la confianza y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la participación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017?

1.5. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación pretende contribuir dando un aporte para mejorar positivamente esta relación el clima institucional y la satisfacción laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Conveniencia: Es necesario conocer si en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio como gobierno local se viene realizando estrategias para mejorar el clima institucional y lograr una mayor satisfacción laboral en lo colaboradores de la institución y así mismo observar si los encargados de administrar sean funcionarios o servidores públicos se encuentran capacitados para dicho cometido.

Relevancia social: Es relevante socialmente que la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio venga promoviendo un adecuado clima institucional, porque de esta manera se logrará aumentar la satisfacción laboral de sus colaboradores, de lo contrario se estaría creando un ambiente inadecuado para el desempeño laboral de sus colaboradores.

Implicancias prácticas: Con la presente investigación se permitirá conocer la relación que existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Valor teórico: La presente investigación se ubica dentro una problemática existente dentro las municipalidades al ser estas llamadas a realizar desarrollo territorial tal como lo manda la actual carta magna y su respectiva Ley Orgánica de Municipales. Al parecer las municipalidades se están limitando solamente a brindar servicios y olvidándose de su personal, que es muy importante para lograr un buen servicio y buscar el bienestar de la sociedad. El cual es más notorio en los gobiernos locales más alejados de las grandes capitales que no están teniendo estas iniciativas, por tanto

siguen apostando por políticas asistencialistas que los tienen en un statu quo a pesar de los avances científicos y tecnológicos actuales.

Utilidad Metodológica: Los resultados obtenidos en la presente investigación será de utilidad para mejorar el clima institucional y buscar la satisfacción laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio y servir a su vez como base o modelo para futuras investigaciones que se pudieran realizar sobre el tema.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

1. La comunicación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.
2. La motivación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.
3. La confianza se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.
4. La participación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.
2. Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.
3. Establecer la relación que existe entre la confianza y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.
4. Establecer la relación que existe entre la participación y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

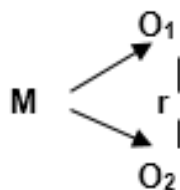
Según su finalidad es aplicada, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación aplicada cumple el propósito fundamental de resolver problemas de investigación.

Según su profundidad: Investigación correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2010), afirma que este tipo de estudios tiene como fin el de conocer la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más variables en un entorno en particular.

De acuerdo a su alcance temporal: la investigación es transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2010), afirma que estas investigaciones recopilan datos en un momento único.

2.2. Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental, transeccional correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que los diseños transeccionales correlacionales, son aquellos que describen las relaciones que existe entre dos variables en un determinado momento, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto. El esquema del diseño No Experimental, transeccional correlacional se presenta a continuación:



Donde:

M = Muestra de Colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

01 = Variable 1: Clima Institucional

02 = Variable 2: Satisfacción Laboral

r = Relación entre variables

2.3. Variables, operacionalización

Variable 01: Clima institucional

Según Alves (2000), el clima institucional es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan en una realidad objetiva. Como por ejemplo un buen nivel de comunicación entre trabajadores, la existencia de respeto mutuo, sentimientos de pertenencia hacia la institución, ambiente amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto a una sensación general de satisfacción, estos son algunos de los factores que van a definir un clima favorable a la productividad y un buen rendimiento.

Variable 02: Satisfacción laboral

Según Palma (1999), define como la actitud que presenta el trabajador con respecto a su propio trabajo; esto quiere decir que esa actitud es influenciada por la percepción de acuerdo a la función que cumple en su empleo, como la retribución, la seguridad, el progreso y el compañerismo. Por tanto, se considera que si el puesto de trabajo se adecua a él, de acuerdo a sus necesidades, a sus valores y rasgos.

Operacionalización de la variable: Clima institucional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 01 Clima institucional	Según Alves (2000), el clima institucional es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan en una realidad objetiva. Como por ejemplo un buen nivel de comunicación entre trabajadores, la existencia de respeto mutuo, sentimientos de pertenencia hacia la institución, ambiente amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto a una sensación general de satisfacción, estos son algunos de los factores que van a definir un clima favorable a la productividad y un buen rendimiento.	Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores acerca de las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación a través del cuestionario del clima institucional de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.	La comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Horizontalidad en la comunicación - Estilo asertivo de comunicación. 	1.1 – 1.6	(a) Nunca (b) Casi nunca (c) Algunas veces (d) Casi siempre (e) Siempre (Escala ordinal)
			La motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición para alcanzar las metas. - Reconocimiento laboral 	2.1 – 2.6	
			La confianza	<ul style="list-style-type: none"> - La práctica de la honestidad - La responsabilidad entre colegas 	3.1 – 3.6	
			La participación	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en espacios académicos. - Participación proactiva de los trabajadores. 	4.1 – 4.6	

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 02 Satisfacción laboral	<p>Según Palma (1999), define como la actitud que presenta el trabajador con respecto a su propio trabajo; esto quiere decir que esa actitud es influenciada por la percepción de acuerdo a la función que cumple en su empleo, como la retribución, la seguridad, el progreso y el compañerismo. Por tanto, se considera que si el puesto de trabajo se adecua a él, de acuerdo a sus necesidades, a sus valores y rasgos.</p>	<p>Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores acerca de las dimensiones de las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad a través del cuestionario de satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.</p>	Condiciones físicas y/o confort	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas - Confort 	1, 13, 21, 28, 32	(a) Totalmente de acuerdo (b) De acuerdo (c) Indeciso (d) En desacuerdo (e) Totalmente en desacuerdo (Escala ordinal)
			Beneficios laborales y/o remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios remunerativos - Beneficios laborales 	2, 7, 14, 22	
			Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la toma de decisiones - Normas institucionales 	8, 15, 17, 23, 33	
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Con los compañeros de trabajo - Con el jefe inmediato superior 	3, 9, 16, 24	
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Motivación 	4, 10, 18, 25, 29, 34	
			Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a la normatividad - Ambiente de trabajo 	5, 11, 19, 26, 30, 35	
			Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> - Equidad - Apoyo para el desarrollo profesional - Apoyo para el desarrollo profesional 	6, 12, 20, 27, 31, 36	

2.4. Población y/o Muestra de Estudio

2.4.1. Población

La población para la investigación está conformada por todos los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Mariscal Nieto.

2.4.2. Muestra

La muestra de la presente investigación, está conformada por 48 colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, el tamaño de muestra se determinó mediante el Muestreo No Probabilístico Intencional. Según Vara (2012), indica que este es el mejor y más frecuente muestreo utilizado en las investigaciones científicas.

Se ha muestreado, debido a que la población, es inaccesible porque no todos los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, están dispuestos a responder los cuestionarios utilizados en la presente investigación.

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

2.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Variable: Clima institucional
- Técnica: La encuesta
- Instrumento: "Cuestionario del clima institucional".
- Variable: Satisfacción laboral
- Técnica: La encuesta
- Instrumento: "Cuestionario de satisfacción laboral".

2.5.2. Descripción de los instrumentos

A. Cuestionario del clima institucional

Se analizó la variable clima institucional utilizando un cuestionario de 24 ítems, los cuales fueron agrupados en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, con una valoración por ítem: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Los puntajes obtenidos por dimensión se convirtieron en índice de clima institucional dado por niveles: bajo, regular y alto.

Para el análisis de la variable utilizamos el siguiente baremo con sus respectivos descriptores:

Tabla 1
Descriptores para la variable clima institucional

Nivel	Intervalo	Descriptores
Alto	88 - 120	La Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio muestra un alto nivel de clima institucional
Regular	56 – 87	La Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio muestra un regular nivel de clima institucional
Bajo	24 - 55	La Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio muestra un bajo nivel de clima institucional

B. Cuestionario de satisfacción laboral

Se analizó la satisfacción laboral mediante un cuestionario de 36 ítems, que fueron agrupados en siete dimensiones: condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales,

desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, con una valoración por ítem: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Los puntajes por dimensión se convirtieron en el índice de satisfacción laboral por niveles: bajo, regular y alto.

Para el análisis de la variable utilizamos el siguiente baremo con sus respectivos descriptores.

Tabla 2
Descriptores para la variable satisfacción laboral

Nivel	Intervalo	Descriptores
Alto	132 - 180	La Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio muestra un alto nivel de satisfacción laboral
Regular	84 – 131	La Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio muestra un regular nivel de satisfacción laboral
Bajo	36 - 83	La Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio muestra un bajo nivel de satisfacción laboral

2.5.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

2.5.3.1. Validación de instrumentos

Los instrumentos que se han utilizado en la investigación fueron validados mediante el juicio de expertos, los resultados mostramos en los Anexos.

2.5.3.2. Fiabilidad de instrumentos

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos utilizados, se realizó mediante el índice de confiabilidad Alfa de

Crombach (α), cuya formula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_r^2}{S_i^2} \right]$$

Dónde:

K : número de reactivos en la escala

S_r^2 : Varianza de cada reactivo

S_i^2 : Varianza del instrumento

a. Instrumento: Clima institucional

Los resultados del análisis de fiabilidad, demostraron que el índice de confiabilidad es alto ($\alpha=0.844$), esto implica que el instrumento: Cuestionario de clima institucional es confiable

Tabla 3
Estadísticas de fiabilidad de la variable clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	24

Fuente: Resultados del SPSS

b. Instrumento: Satisfacción laboral

Los resultados del análisis de fiabilidad, demostraron que el índice de confiabilidad es alto ($\alpha=0.953$), esto implica que el instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral es confiable

Tabla 4
Estadísticas de fiabilidad de la variable
satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	36

Fuente: Resultados del SPSS

2.6. Métodos de análisis de datos

Luego de realizar la recolección de datos se inició con el procesamiento de la información elaborando un consolidado que refleje los resultados de las variables de la investigación. En la presente investigación utilizamos los siguientes estadísticos:

- Para clasificar los datos se utilizó las tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos.
- Para la prueba de hipótesis estadísticas se utilizaron:
 - o Kormogorov-Smirnov, estadístico para demostrar que existe normalidad de los datos.
 - o Coeficiente de correlación de Pearson, estadístico utilizado para probar las hipótesis de la investigación.
- Se utilizó el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson, debido a que estamos cuantificando nuestras variables y dimensiones, mediante el uso de Baremos, debido a que estamos trabajando con índices de clima institucional e índice de satisfacción laboral por niveles: bajo, regular y alto. (como se muestra en la Tabla 1 y 2)-
- Los datos fueron procesados mediante la utilización del software estadístico SPSS versión 23.

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de resultados obtenidos de la variable clima institucional

A continuación, presentamos los resultados de la variable clima institucional y sus dimensiones.

Tabla 5
Niveles de comunicación de los colaboradores en la
Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	1	2,1
	Nivel regular	19	39,6
	Nivel alto	28	58,3
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de clima institucional

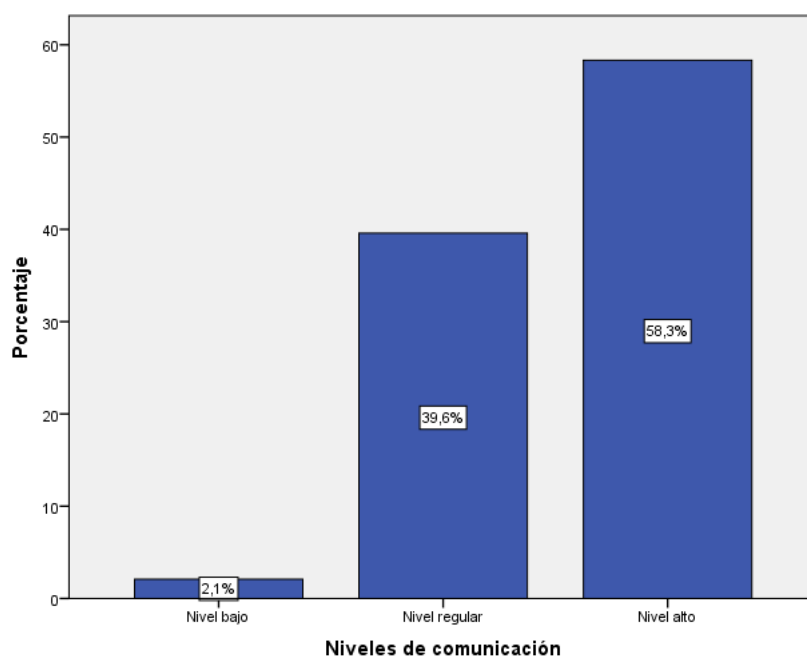


Figura 1. Niveles de comunicación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 5

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 5 y figura 1, podemos observar que el 2.1% de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio afirman que existe un nivel bajo de comunicación en la municipalidad, el 39.6% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular de comunicación en la institución y el 58.3% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto de comunicación en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

En consecuencia, podemos observar que los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se observa una comunicación adecuada con respecto a los directivos y colaboradores.

Tabla 6
Niveles de motivación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	4	8,3
	Nivel regular	24	50,0
	Nivel alto	20	41,7
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de clima institucional

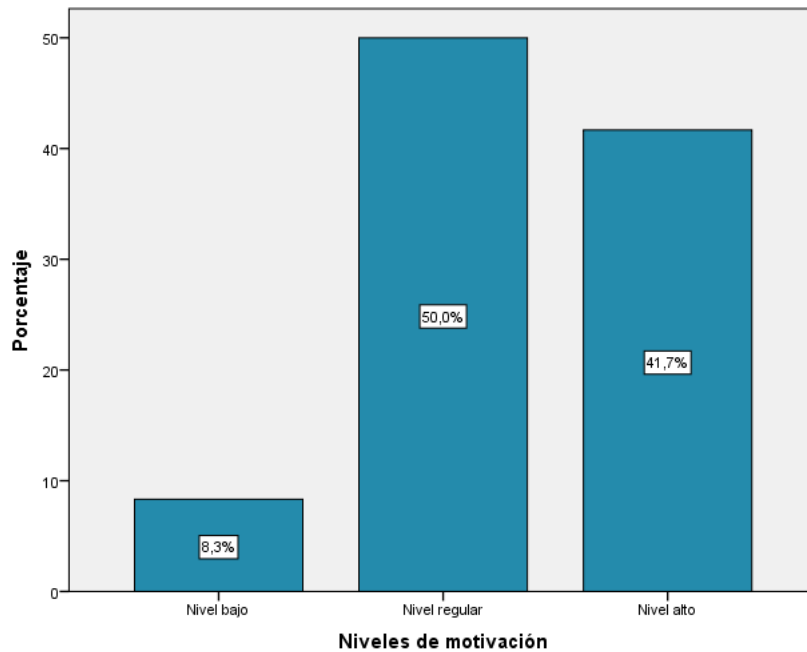


Figura 2. Niveles de motivación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 6

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 6 y figura 2, podemos observar que el 8.3% de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio afirman que existe un nivel bajo de motivación en la municipalidad, el 50% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular de motivación en la institución y el 41.7% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto de motivación en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

De donde resulta que, los colaboradores encuestados afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se observa predisposición para alcanzar las metas institucionales, además la institución reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores de la institución.

Tabla 7

**Niveles de confianza de los colaboradores en la
Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio**

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	3	6,3
	Nivel regular	20	41,7
	Nivel alto	25	52,1
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de clima institucional

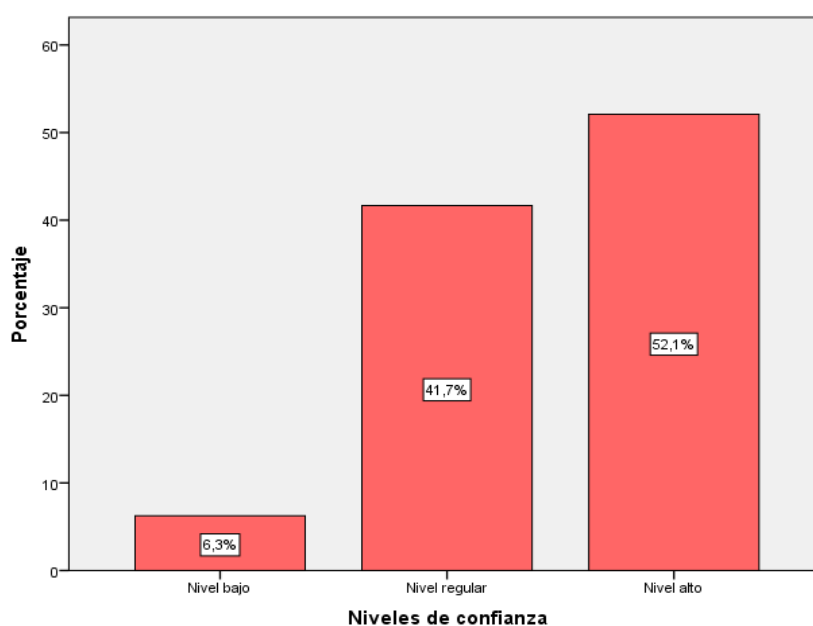


Figura 3. Niveles de confianza de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 7

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 y figura 3, podemos observar que el 6.3% de los colaboradores afirman que existe un nivel bajo de confianza en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, el 41.7% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular de confianza en la institución y el 52.1% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto de confianza en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

En conclusión, podemos observar que los colaboradores encuestados afirman que, en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se practica la honestidad como valores de convivencia laboral, así mismo, los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se asume las funciones laborales de manera responsable.

Tabla 8
Niveles de participación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	3	6,3
	Nivel regular	17	35,4
	Nivel alto	28	58,3
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de clima institucional

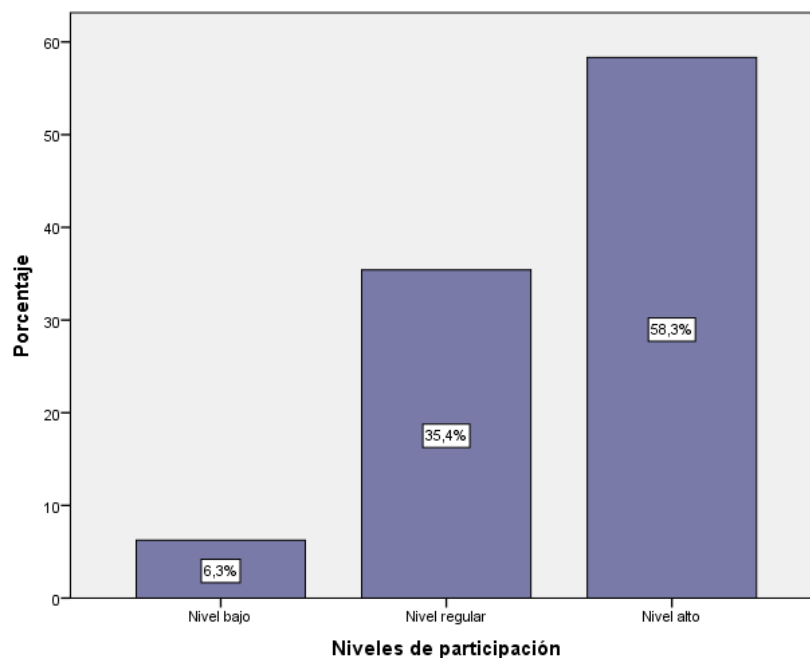


Figura 4. Niveles de participación de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 8

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 y figura 4, podemos observar que el 6.3% de los colaboradores afirman que existe un nivel bajo de participación en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, el 35.4% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular de participación en la municipalidad y el 58.2% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto de participación en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Por lo cual, los colaboradores encuestados afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, existe una participación fluida por parte de los colaboradores de la institución, en actividades académicas y en actividades sociales.

Tabla 9
Niveles de clima Institucional en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	2	4,2
	Nivel regular	23	47,9
	Nivel alto	23	47,9
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de clima institucional

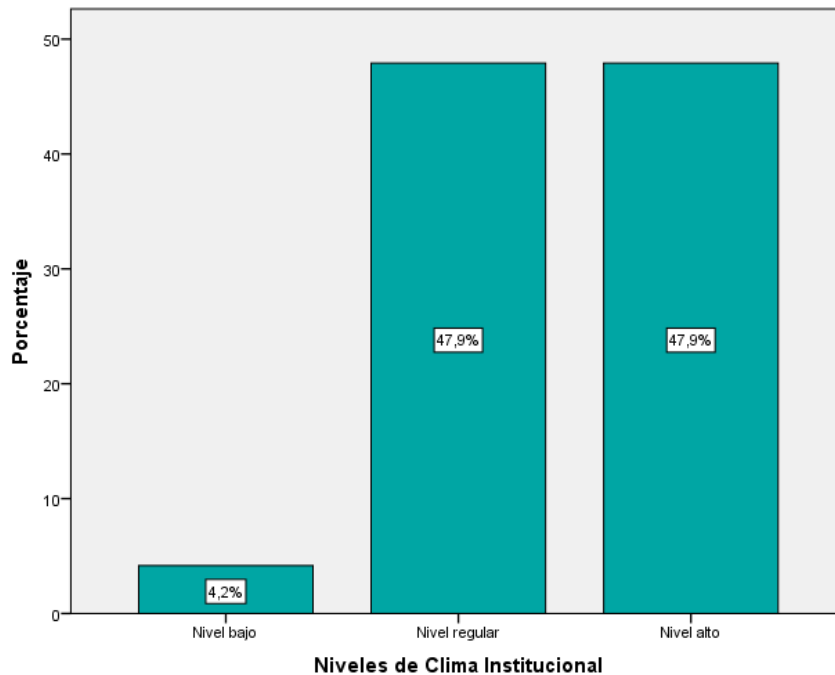


Figura 5. Niveles de clima institucional en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 9

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 9 y figura 5, podemos visualizar que el 4.2% de los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un nivel bajo del clima institucional, el 47.9% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular en el clima institucional y el 47.9% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto de clima institucional en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Por tanto, se observa que los colaboradores encuestados afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, existe un buen nivel de comunicación, motivación, confianza y participación de los colaboradores de la institución.

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de la variable clima institucional

Variable y dimensiones	N	Media	Desviación estándar	Varianza
La Comunicación	48	22,1042	4,54406	20,648
La Motivación	48	19,8750	4,05612	16,452
La Confianza	48	20,7292	4,03041	16,244
La Participación	48	21,8958	4,21365	17,755
Clima Institucional	48	84,6042	14,00416	196,117
N válido (por lista)	48			

Fuente: Resultados del SPSS

En la tabla 10, se observa que la dimensión comunicación tiene una media de 22.10 con una desviación estándar de 4,54, encontrándose en un nivel alto de comunicación, la dimensión motivación tiene un promedio de 19.87 con una desviación estándar de 4,05, encontrándose en un nivel regular de motivación, la dimensión confianza tiene un promedio de 20.72 con una desviación estándar de 4,03, encontrándose en un nivel regular de confianza, la dimensión participación tiene un promedio de 21.89 con una desviación estándar de 4,21, encontrándose en un nivel regular de participación y finalmente podemos observar que la variable clima institucional tiene un promedio de 84.60 con una desviación estándar de 14,03, encontrándose la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en un nivel regular de clima institucional.

3.2. Presentación e interpretación de resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral

En las siguientes tablas y figuras se muestran los resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral.

Tabla 11

**Niveles sobre las condiciones físicas y/o confort en la
Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio**

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	23	47,9
	Nivel regular	24	50,0
	Nivel alto	1	2,1
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de satisfacción laboral

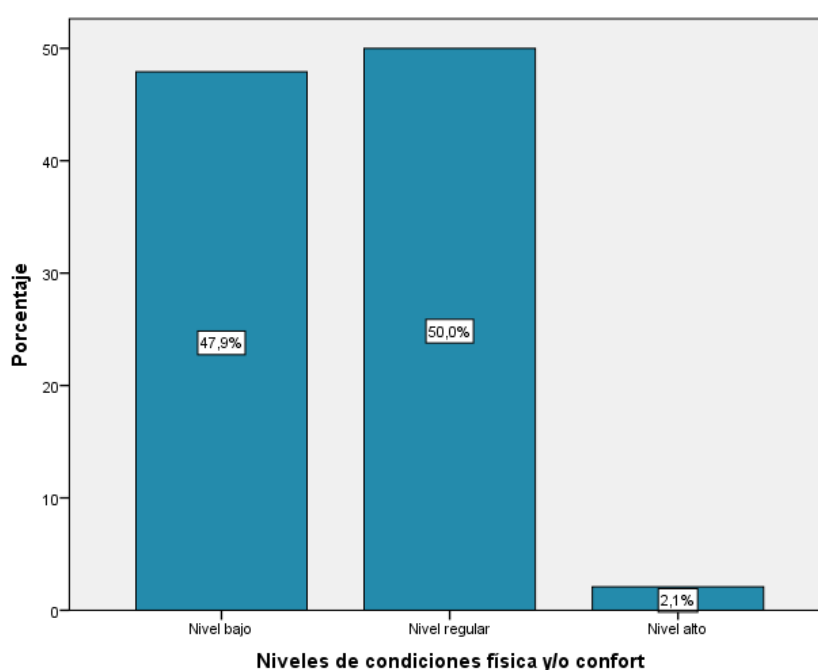


Figura 6. Niveles sobre las condiciones físicas y/o confort en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 11

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 11 y figura 6, podemos visualizar que el 47.9% de los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un nivel bajo en las condiciones físicas y/o confort de la municipalidad, el 50% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular en las condiciones físicas y/o confort de la municipalidad y el 2.1% de los colaboradores afirman que existe un

nivel alto en las condiciones físicas y/o confort en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Por tanto, se observa que los colaboradores encuestados afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se presenta una distribución física del ambiente de trabajo que facilita el cumplimiento de funciones y responsabilidades laborales, así mismo la institución dispone de materiales y/o inmuebles para un buen desempeño laboral.

Tabla 12

Niveles de beneficios laborales y/o remunerativos en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	6	12,5
	Nivel regular	18	37,5
	Nivel alto	24	50,0
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de satisfacción laboral

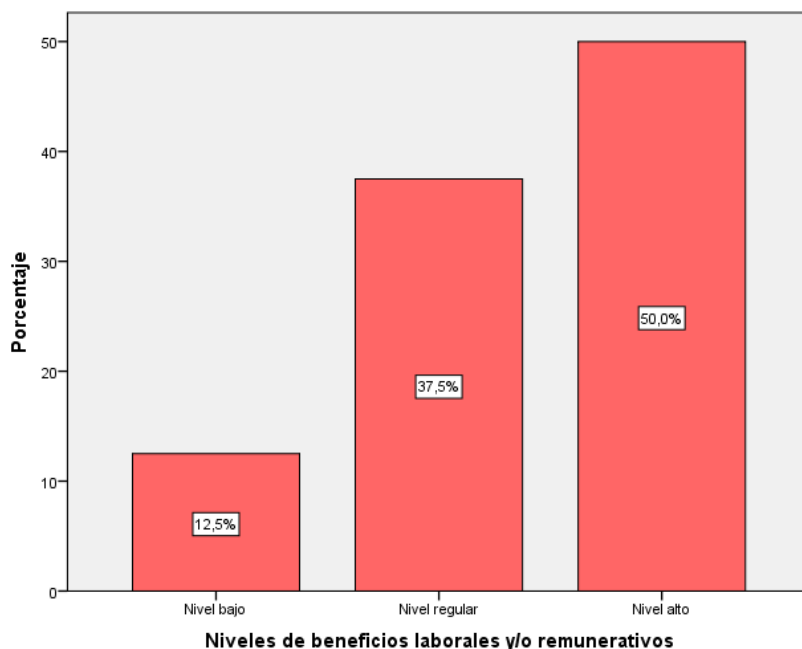


Figura 7. Niveles de beneficios laborales y/o remunerativos en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 12

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 12 y figura 7, podemos observar que el 12.5% de los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un bajo nivel en los beneficios laborales y/o remunerativos de la municipalidad, el 37.5% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular en los beneficios laborales y/o remunerativos de la municipalidad y el 50% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto en los beneficios laborales y/o remunerativos en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Por consiguiente, podemos indicar que los colaboradores encuestados afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, existe un alto grado de satisfacción con relación al incentivo económico o al adicional como parte de pago por la labor que realiza.

Tabla 13

Niveles de políticas administrativas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	8	16,7
	Nivel regular	34	70,8
	Nivel alto	6	12,5
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de satisfacción laboral

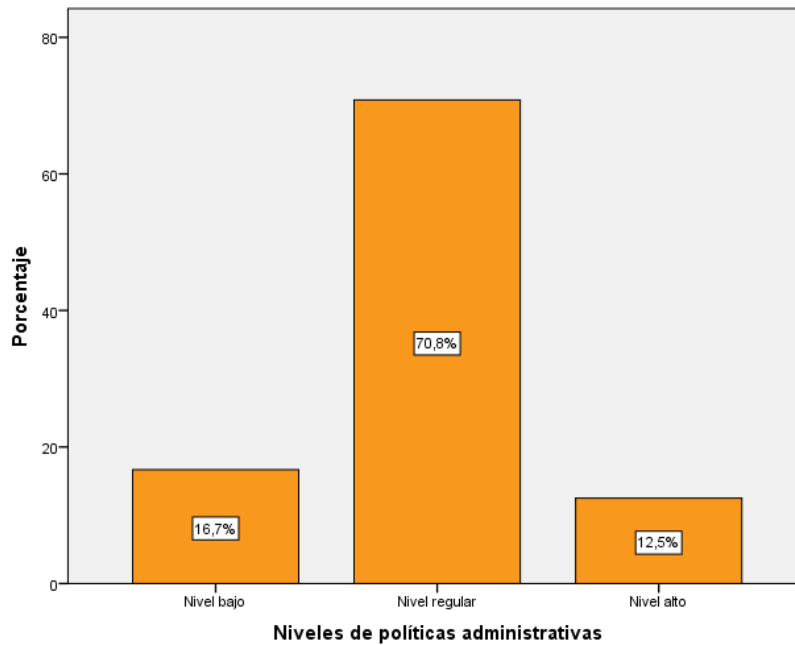


Figura 8. Niveles de políticas administrativas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 13

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 13 y figura 8, podemos observar que el 16.7% de los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un bajo nivel en las políticas administrativas de la municipalidad, el 70.8% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular en las políticas administrativas de la municipalidad y el 12.5% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto en los en las políticas administrativas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Es así que los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, existe un grado de acuerdo frente a las normas o lineamientos de la institución que estén dirigidas a regular la relación laboral que este asociada directamente con el colaborador.

Tabla 14

Niveles de relaciones sociales en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	14	29,2
	Nivel regular	29	60,4
	Nivel alto	5	10,4
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de satisfacción laboral

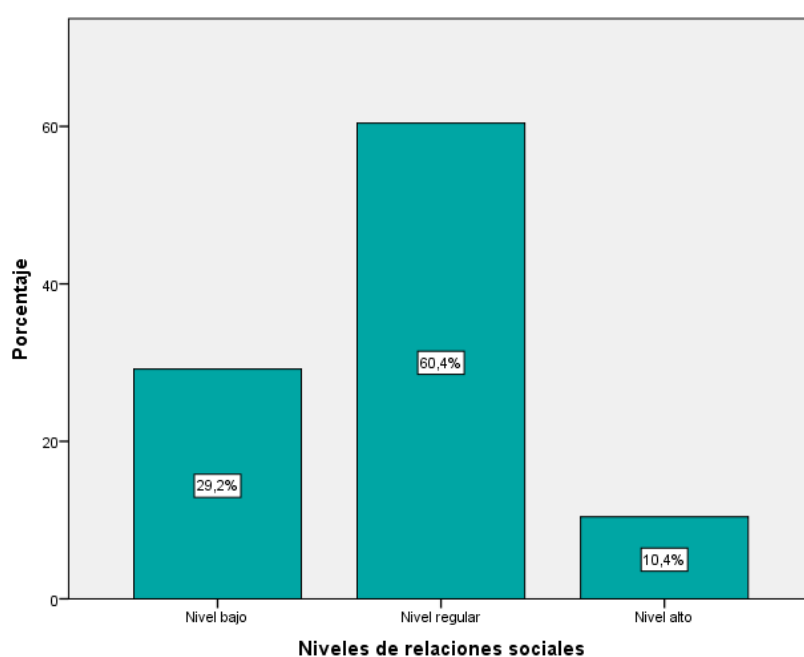


Figura 9. Niveles de relaciones sociales en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 14

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 14 y figura 9, podemos observar que el 29.2% de los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un nivel bajo de relaciones sociales, el 60.4% de los colaboradores afirman que existe un regular nivel de relaciones sociales y el 10.4% de los colaboradores afirman que existe un alto nivel de relaciones sociales en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. En consecuencia, se observa que existe un

grado de complacencia en la interrelación con otros integrantes de la municipalidad con quien comparten actividades laborales.

Tabla 15

Niveles de desarrollo personal en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	8	16,7
	Nivel regular	33	68,8
	Nivel alto	7	14,6
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de satisfacción laboral

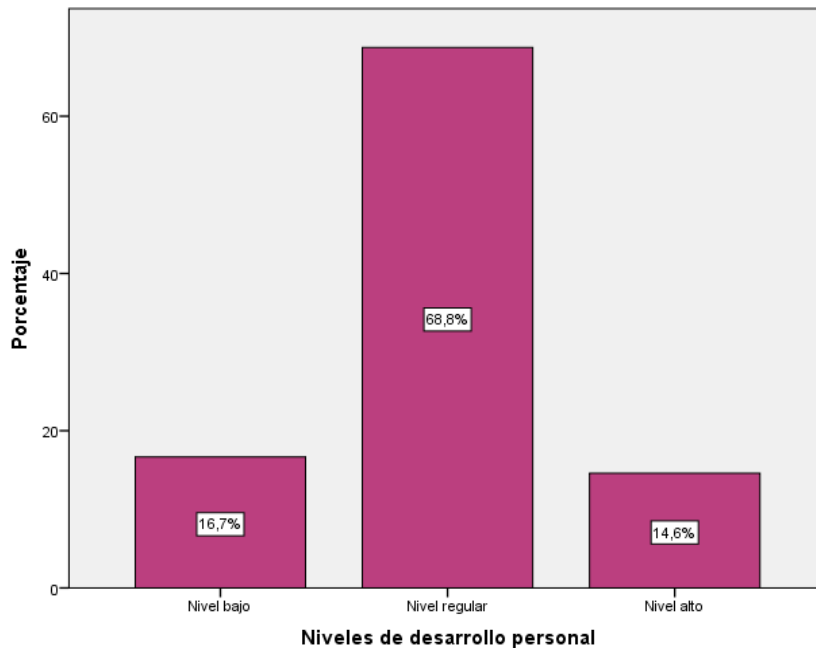


Figura 10. Niveles de desarrollo personal en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 15

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 15 y figura 10, se observa que el 16.7% de los colaboradores indican que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un bajo nivel de desarrollo personal, el

68.8% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular de desarrollo personal y el 14.6% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto de desarrollo personal en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. En consecuencia, se observa que la municipalidad incentiva la participación de sus colaboradores en las decisiones que afecten al puesto laboral, así mismo la municipalidad motiva a sus colaboradores mediante incentivos y/o reconocimientos.

Tabla 16

Niveles de desempeño de tareas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	10	20,8
	Nivel regular	35	72,9
	Nivel alto	3	6,3
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de satisfacción laboral

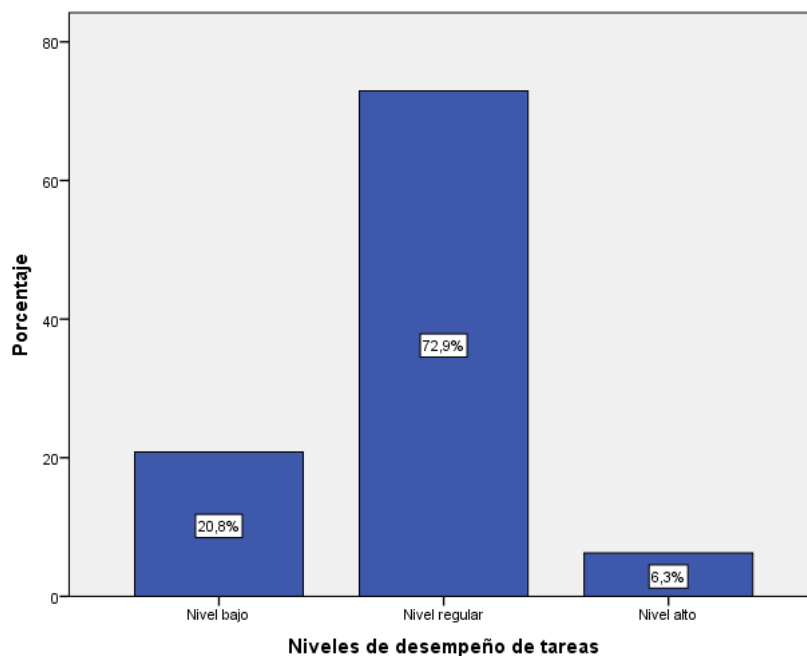


Figura 11. Niveles de desempeño de tareas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 16

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 16 y figura 11, podemos observar que el 20.8% de los colaboradores indican que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un bajo nivel de desempeño de tareas, el 72.9% de los colaboradores afirman que existe un regular nivel de desempeño de tareas y el 6.3% de los colaboradores afirman que existe un alto nivel de desempeño de tareas en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Por todo esto, podemos observar que en la municipalidad se respetan las normas laborales, por otro lado se observa que el ambiente de trabajo de la institución es adecuado para el desempeño laboral de los colaboradores.

Tabla 17

Niveles de relación con la autoridad en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	11	22,9
	Nivel regular	32	66,7
	Nivel alto	5	10,4
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de satisfacción laboral

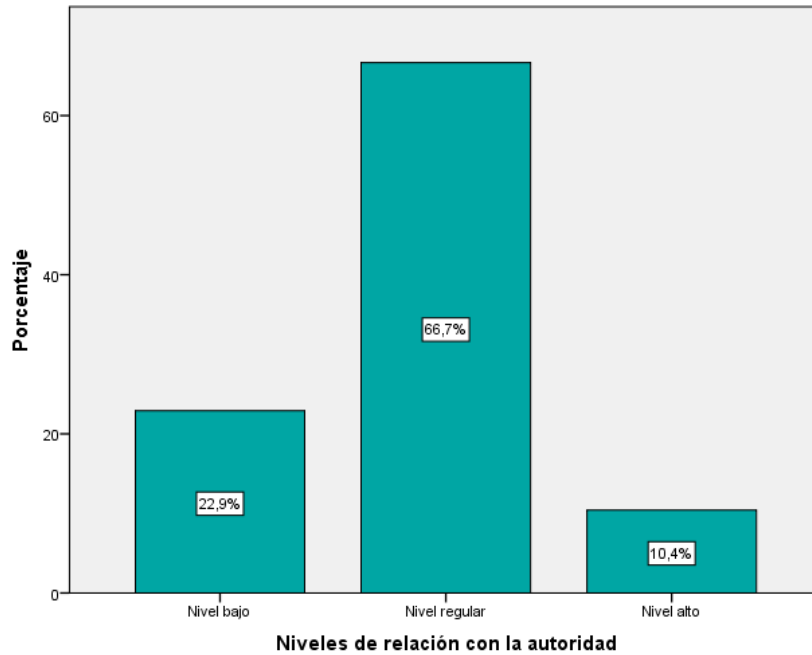


Figura 12. Niveles de relación con la autoridad en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio
Fuente: Tabla 17

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 17 y figura 12, podemos observar que el 22.9% de los colaboradores indican que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un bajo nivel de relación con la autoridad de la municipalidad, el 66.7% de los colaboradores afirman que existe un nivel regular de relación con la autoridad y el 10.4% de los colaboradores afirman que existe un alto nivel de relación con la autoridad en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Por todo esto, podemos observar que en la municipalidad existe equidad y apoyo para el desarrollo profesional.

Tabla 18

Niveles de satisfacción laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	13	27,1
	Nivel regular	30	62,5
	Nivel alto	5	10,4
	Total	48	100,0

Fuente: Resultados de cuestionario de satisfacción laboral

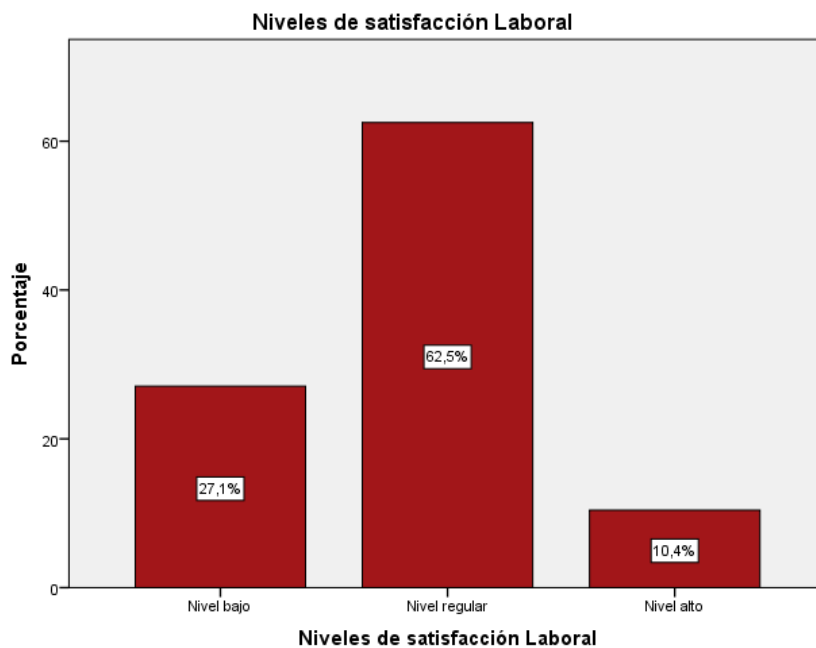


Figura 13. Niveles de satisfacción laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio

Fuente: Tabla 18

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 18 y figura 13, podemos observar que el 27.1% de los colaboradores indican que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio existe un bajo nivel de satisfacción laboral, el 62.5% de los colaboradores afirman que existe un regular nivel de satisfacción laboral y el 10.4% de los colaboradores afirman que existe un alto nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad del Centro

Poblado de San Antonio.

Tabla 19

Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral

Variable y dimensiones	N	Media	Desviación	
			estándar	Varianza
Condiciones física y/o confort	48	12,9167	3,12051	9,738
Beneficios laborales y/o remunerativos	48	13,0417	3,57865	12,807
Políticas administrativas	48	14,4583	3,33236	11,105
Relaciones sociales	48	10,3958	2,75016	7,563
Desarrollo personal	48	17,5000	4,56163	20,809
Desempeño de tareas	48	16,1458	3,59071	12,893
Relación con la autoridad	48	16,6667	3,76056	14,142
Satisfacción Laboral	48	101,1250	21,46806	460,878
N válido (por lista)	48			

Fuente: Resultados del SPSS

En la tabla 19, se observa que la dimensión condiciones físicas y/o confort tiene una media de 12.91 con una desviación estándar de 3.12, encontrándose en un nivel regular de condiciones físicas y/o confort, la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos tiene un promedio de 13.04 con una desviación estándar de 3.57, encontrándose en un nivel regular de beneficios laborales y/o remunerativos, la dimensión políticas administrativas tiene un promedio de 14.45 con una desviación estándar de 3.33, encontrándose en un nivel regular de políticas administrativas, la dimensión relaciones sociales tiene un promedio de 10.39 con una desviación estándar de 2.75, encontrándose en un nivel regular de relaciones sociales, la dimensión desarrollo personal tiene un promedio de 17.5 con una desviación estándar de 4.56, encontrándose en un nivel regular de desarrollo personal, la dimensión desempeño de tareas tiene un promedio de 16.14 con una desviación estándar de 3.59, encontrándose en un nivel regular de desempeño de tareas, la dimensión relación con la autoridad tiene un promedio de 16.67 con una desviación estándar de .3.76, encontrándose en un nivel regular de relación con la autoridad, y finalmente podemos observar que la variable

satisfacción laboral tiene un promedio de 101.12 con una desviación estándar de 21.46, encontrándose la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en un nivel regular de satisfacción laboral.

3.3. Contrastación de hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

A. Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.

H_a : Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017.

B. Elección del nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

C. Elección del estadístico de prueba

Para usar el coeficiente de correlación de Pearson, se exige el cumplimiento de normalidad en los datos, por tanto, a continuación, mostramos la prueba de normalidad, mediante el estadístico de Shapiro-Wilk que es para muestras menores a 50 datos, como se muestra a continuación:

Hipótesis:

H_0 : Los datos tienen la forma de la distribución normal.

H_a : Los datos no tienen la forma de la distribución normal.

Estadístico:

<i>Pruebas de normalidad</i>						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Institucional	,108	48	,200*	,947	48	,029
Satisfacción Laboral	,130	48	,041	,965	48	,160

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

Como el Sig. = 0.160 es mayor al 5%, entonces se acepta la hipótesis nula y se concluye que la variable satisfacción laboral tiene la forma de la distribución normal. El sig. = 0.029 es menor al 5%, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto se concluye que la variable clima institucional no tiene la forma de la distribución normal.

Debido a que solo una variable tiene la forma de la distribución normal, entonces utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo formula se muestra a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Los resultados fueron hallados mediante la utilización del programa estadístico SPSS versión 23.

Correlaciones

			Clima Institucional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,303*
	Institucional	Sig. (bilateral)	.	,036
		N	48	48
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,303*	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,036	.
		N	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

D. Toma de decisión

Los resultados indican que el p-valor = 0.036 (Sig. Bilateral) es menor al 5% de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo que se concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

3.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

A. Formulación de hipótesis

H_0 : La comunicación no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

H_a : La comunicación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

B. Elección del nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

C. Elección del estadístico de prueba

Para usar el coeficiente de correlación de Pearson, se exige el cumplimiento de normalidad en los datos, por tanto, a continuación mostramos la prueba de normalidad, mediante el estadístico de Shapiro-Wilk que es para muestras menores a 50 datos, como se muestra a continuación:

Hipótesis:

H_0 : Los datos tienen la forma de la distribución normal.

H_a : Los datos no tienen la forma de la distribución normal.

Estadístico:

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La Comunicación	,092	48	,200*	,961	48	,108
Satisfacción Laboral	,130	48	,041	,965	48	,160

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

Como el Sig. = 0.108 de la comunicación y Sig. = 0.160 de satisfacción laboral es mayor al 5%, entonces se acepta la hipótesis nula y se concluye que la variable satisfacción laboral y la dimensión comunicación tienen la forma de la distribución normal.

Debido a que las dos características tienen la forma de la distribución normal, entonces utilizamos el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo fórmula se muestra a continuación:

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i / n}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2 / n} \sqrt{\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)^2 / n}}$$

Los resultados fueron hallados mediante la utilización del programa estadístico SPSS versión 23.

<i>Correlaciones</i>		Satisfacción	La
		Laboral	Comunicación
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,286*
Laboral	Sig. (bilateral)		,049
	N	48	48
La Comunicación	Correlación de Pearson	,286*	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

D. Toma de decisión

Los resultados indican que el p-valor = 0.049 (Sig. Bilateral) es menor al 5% de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo que se concluye que la comunicación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

Hipótesis específica 02:

A. Formulación de hipótesis

H_0 : La motivación no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

H_a : La motivación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

B. Elección del nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

C. Elección del estadístico de prueba

Para usar el coeficiente de correlación de Pearson, se exige el cumplimiento de normalidad en los datos, por tanto, a continuación, mostramos la prueba de normalidad, mediante el estadístico de Shapiro-Wilk que es para muestras menores a 50 datos, como se muestra a continuación:

Hipótesis:

H_0 : Los datos tienen la forma de la distribución normal.

H_a : Los datos no tienen la forma de la distribución normal.

Estadístico:

<i>Pruebas de normalidad</i>						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La Motivación	,116	48	,104	,951	48	,044
Satisfacción Laboral	,130	48	,041	,965	48	,160

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

Como el Sig. = 0.160 es mayor al 5%, entonces se acepta la hipótesis nula y se concluye que la variable satisfacción laboral tiene la forma de la distribución normal. El sig. = 0.044 es menor al 5%, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, se concluye que la dimensión motivación no tiene la forma de la distribución normal.

Debido a que solo una variable tiene la forma de la distribución normal, entonces utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo formula se muestra a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Los resultados fueron hallados mediante la utilización del programa estadístico SPSS versión 23.

<i>Correlaciones</i>			<i>Satisfacción Laboral</i>	<i>La Motivación</i>
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Satisfacción Laboral</i>	<i>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)</i>	1,000 .	,363* ,011
		<i>N</i>	48	48
	<i>La Motivación</i>	<i>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)</i>	,363* ,011	1,000 .
		<i>N</i>	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

D. Toma de decisión

Los resultados indican que el p-valor = 0.011 (Sig. Bilateral) es menor al 5% de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo que se concluye que la motivación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

Hipótesis específica 03:

A. Formulación de hipótesis

H_0 : La confianza no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

H_a : La confianza se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

B. Elección del nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

C. Elección del estadístico de prueba

Para usar el coeficiente de correlación de Pearson, se exige el cumplimiento de normalidad en los datos, por tanto, a continuación mostramos la prueba de normalidad, mediante el estadístico de Shapiro-Wilk que es para muestras menores a 50 datos, como se muestra a continuación:

Hipótesis:

H_0 : Los datos tienen la forma de la distribución normal.

H_a : Los datos no tienen la forma de la distribución normal.

Estadístico:

<i>Pruebas de normalidad</i>						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La Confianza	,145	48	,014	,962	48	,120
Satisfacción Laboral	,130	48	,041	,965	48	,160

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

Como el Sig. = 0.120 de la dimensión confianza y Sig. = 0.160 de satisfacción laboral es mayor al 5%, entonces se acepta la hipótesis nula y se concluye que la variable satisfacción laboral y la dimensión confianza tienen la forma de la distribución normal.

Debido a que las dos características tienen la forma de la distribución normal, entonces utilizamos el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo fórmula se muestra a continuación:

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i / n}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2 / n} \sqrt{\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)^2 / n}}$$

Los resultados fueron hallados mediante la utilización del programa estadístico SPSS versión 23.

Correlaciones

		Satisfacción	
		Laboral	La Confianza
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,295*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	48	48
La Confianza	Correlación de Pearson	,295*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

D. Toma de decisión

Los resultados indican que el p-valor = 0.042 (Sig. Bilateral) es menor al 5% de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo que se concluye que la confianza se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

Hipótesis específica 04:

A. Formulación de hipótesis

H_0 : La participación no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

H_a : La participación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

B. Elección del nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

C. Elección del estadístico de prueba

Para usar el coeficiente de correlación de Pearson, se exige el cumplimiento de normalidad en los datos, por tanto, a continuación mostramos la prueba de normalidad, mediante el estadístico de Shapiro-Wilk que es para muestras menores a 50 datos, como se muestra a continuación:

Hipótesis:

H_0 : Los datos tienen la forma de la distribución normal.

H_a : Los datos no tienen la forma de la distribución normal.

Estadístico:

<i>Pruebas de normalidad</i>						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La Participación	,129	48	,045	,957	48	,073
Satisfacción Laboral	,130	48	,041	,965	48	,160

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

Como el Sig. = 0.073 de la dimensión participación y Sig. = 0.160 de satisfacción laboral es mayor al 5%, entonces se acepta la hipótesis nula y se concluye que la variable satisfacción laboral y la dimensión participación tienen la forma de la distribución normal.

Debido a que las dos características tienen la forma de la distribución normal, entonces utilizamos el coeficiente de correlación de Pearson, cuya fórmula se muestra a continuación:

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i / n}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2 / n} \sqrt{\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)^2 / n}}$$

Los resultados fueron hallados mediante la utilización del programa estadístico SPSS versión 23.

		Satisfacción	
		Laboral	La Participación
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,286*
	Sig. (bilateral)		,049
	N	48	48
La Participación	Correlación de Pearson	,286*	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

D. Toma de decisión

Los resultados indican que el p-valor = 0.049 (Sig. Bilateral) es menor al 5% de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo que se concluye que la participación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Antes de dar inicio a la discusión de los resultados, debemos indicar que la fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados han sido los óptimos. Los datos obtenidos en la investigación mediante los instrumentos garantizan su uso en el presente estudio.

Los resultados hallados en la presente investigación, han demostrado la existencia de relación directa y significativa entre la variable clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, inicialmente se identificaron las dimensiones del clima institucional a través de un cuestionario aplicado a los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. En cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se aplicó un cuestionario, la cual estaba dividida en diferentes dimensiones. Estas dimensiones se determinaron según teorías de la satisfacción laboral. De acuerdo a los objetivos de la investigación se determinaron las relaciones existentes entre el el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

En cuanto a los resultados obtenidos en el caso del clima institucional de los colaboradores, podemos indicar que la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio está en un nivel regular de clima institucional, por tanto podemos observar que los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, existe un adecuado nivel de comunicación, motivación, confianza y participación de los colaboradores de la institución.

En el caso de la satisfacción laboral, se encuentra en un nivel regular de satisfacción laboral, por consiguiente, los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio un regular nivel de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Luego de haber analizado el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio, se determinó la existencia de relación directa y significativa entre la comunicación, motivación, confianza y participación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Respecto a lo anterior, según los estudios realizados en nuestro ámbito nacional, tenemos a Bueso (2016), en donde destaca que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, además establece que es una correlación positiva considerable, esto quiere decir que si hay mejor clima organizacional, también mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo cual, es bueno mantener un clima laboral favorable, porque hay una mayor captación y retención del talento humano. Campos (2015), considera que, cuando los profesores están satisfechos, entonces existe un buen clima organizacional y viceversa, a pesar no es posible establecer la dependencia e independencia entre las variables de estudio. Además, los profesores del nivel preescolar y del nivel primario presentan un mayor nivel de satisfacción laboral que los profesores de educación básica secundaria. Estas conclusiones concuerdan de similar manera con la presente investigación.

Finalmente, a en el ámbito nacional podemos destacar a Pérez & Rivera (2015), quienes concluyen que existe un nivel moderado de

clima organizacional en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana y que además existe un nivel moderado de satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto. Gallego & Arias (2014), en su investigación indicaron que existen relaciones moderadas que no son significativas entre las variables de estudio, pero entre las dimensiones de flexibilidad y de reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con relación a la satisfacción laboral. Estas conclusiones se relacionan con las conclusiones hallados en el estudio.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos presentamos las siguientes conclusiones:

Entre las variables clima institucional y la satisfacción laboral, se determinó que existe una correlación directa y significativa, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.303$) entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Existe correlación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.286$) *entre la comunicación y la satisfacción laboral* de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Existe correlación significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.363$) *entre la motivación y la satisfacción laboral* de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Existe correlación significativa entre la dimensión confianza y la satisfacción laboral, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.295$) *entre la confianza y la satisfacción laboral* de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Existe correlación significativa entre la dimensión participación y la satisfacción laboral, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.286$) *entre la participación y la satisfacción laboral* de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

A los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, considerar los resultados de la presente investigación para buscar mejorar el clima institucional de la institución a fin de lograr la satisfacción plena de los Colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, lo cual permitirá brindar un mejor servicio a la población del Distrito de San Antonio.

Recomendamos a la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio establecer medios de comunicación más adecuados con los colaboradores de la institución, para lograr un mejor desempeño laboral y por consiguiente una mayor satisfacción laboral de los colaboradores.

Recomendamos a la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio motivar a sus colaboradores mediante reconocimientos e incentivos laborales , valorando el profesionalismo de los colaboradores, con la finalidad de lograr alcanzar las metas y objetivos institucionales de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Recomendamos a la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, diseñar un Plan de Capacitación de Personal (PDP) que este directamente relacionado con el Manual de Organización y funciones los cuales deben de actualizarse periódicamente.

Recomendamos a la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, diseñar las competencias laborales como herramienta de gestión de recursos humanos, ubicando a los colaboradores en los puestos de acuerdo a su perfil.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

Alfaro, R., Leyton, S. Meza, A. & Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de Maestría). Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bueso, S. (2016). La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Honduras. Maestría en Dirección de Recursos Humanos.

Campos, C. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos. Facultad de Educación.

Castagnola, G (2014). Clima y compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito del Agustino-UGEL 05. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.

Fincowsky, E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. México D.F.: Pearson Educación

Gallegos, W. & Arias, G. (2014, 28 de noviembre). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Artículo científico presentado en la Universidad

Católica San Pablo. Revista Científica Ciencia & Trabajo. Número 51, p. 185 – 191.

Lopez, J. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Tesis doctoral presentada la Universidad de Playa Ancha

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Perez, N. & River, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Empresarial.

Pérez, C. (2005). Estrategias para mejorar el clima organizacional en Confitería El Loro C.A, Sucursal La Concordia. Instituto Universitario Gran Colombia, San Cristóbal, Colombia

Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes. Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Morales, M. & Silva, M. (2012), Satisfacción Laboral y Clima Organizacional: Análisis y Relación desde una Perspectiva Teórica y Empírica. Investigación realizada en la Universidad tecnológica de Bolívar.

Robbins, s. y Judge, T. (2009). "Comportamiento Organizacional". 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall.

Hernández, R. et al (2003). "Metodología de la Investigación". 3era Edición. México. Editorial McGraw Hill

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio - 2017				
Investigador: Marroquín Mamani, Marjorie Raquel				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable Dimensiones	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.</p> <p>HIPOTESIS NULA</p> <p>No existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</p> <p>Clima institucional</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación - La motivación - La confianza - La participación <p>Fuente: Martin (1999)</p> <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas y/o confort 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Según su finalidad: Investigación aplicada Según su profundidad: Investigación correlacional. Según su alcance temporal: Investigación transversal</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>Diseño no experimental transeccional correlacional. Su esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Variable O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación de variables</p> <p>POBLACION</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios laborales y/o remunerativos - Políticas administrativas - Relaciones sociales - Desarrollo personal - Desempeño de tareas - Relación con la autoridad 	<p>La población para la investigación está conformada por un total de 60 colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio</p> <p>MUESTRA La muestra está conformada por 48 colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se determinó mediante el Muestreo Aleatorio Simple, con un nivel de significancia del 5% y un error de muestreo del 5%. La fórmula utilizada es:</p> $n = \frac{Z^2 NPQ}{NE^2 + Z^2 PQ}$ <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica: Encuesta - Instrumento: Dos cuestionarios auto administrados a los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS (instrumentos)</p> <p>Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos, porcentajes Software a utilizar: SPSS V.23</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017? 	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017 2. Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017 	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017. 2. La motivación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017. 	<p>Fuente: Palma (2004)</p>	

<p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la confianza y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la participación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017?</p>	<p>3. Establecer la relación que existe entre la confianza y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la participación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017</p>	<p>3. La confianza se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.</p> <p>4. La participación se relaciona directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017.</p>		<p>VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</p> <p>Para validar los instrumentos de recolección de datos, se hará uso de la técnica de “Juicio de expertos”, y para comprobar la fiabilidad se empleará el coeficiente “Alfa de Cronbach”.</p> <p>CONTRASTACIÓN</p> <p>Prueba de Hipótesis de R de Pearson y R de Spearman:</p>
---	---	---	--	---

ANEXO 2. MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

Título: Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio - 2017

Investigador: Marroquín Mamani, Marjorie Raquel

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable 1. Clima Institucional</p> <p>Según Alves (2000). El clima institucional es la resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.</p>	<p>Dimensión 1: La comunicación</p> <p>Definición: Es el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Martín (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Horizontalidad en la comunicación - Estilo asertivo de comunicación.
	<p>Dimensión 2: La motivación</p> <p>Definición: Es el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad. Martín (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición para alcanzar las metas. - Reconocimiento laboral
	<p>Dimensión 3: La confianza</p> <p>Definición: Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Martín (1999).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La práctica de la honestidad - La responsabilidad entre colegas.
	<p>Dimensión 4: La participación</p> <p>Definición: Es el grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en espacios académicos. - Participación proactiva de los trabajadores.

	frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999)	
--	---	--

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable 2: Satisfacción laboral Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. Palma (1999).</p>	<p>Dimensión 1: Condiciones física y/o confort Definición: Elementos materiales o infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Palma. (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas - Confort
	<p>Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos Definición: Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que realiza. Palma (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios remunerativos - Beneficios laborales
	<p>Dimensión 3: Políticas administrativas Definición: Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Palma (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la toma de decisiones - Normas institucionales
	<p>Dimensión 4: Relaciones sociales Definición: Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Con los compañeros de trabajo - Con el jefe inmediato superior

	quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Palma (1999).	
	<p>Dimensión 5: Desarrollo personal</p> <p>Definición: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Palma (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Motivación
	<p>Dimensión 6: Desempeño de tareas</p> <p>Definición: La valoración con la que se asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. Palma (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a la normatividad - Ambiente de trabajo
	<p>Dimensión 7: Relación con la autoridad</p> <p>Definición: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Palma (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equidad - Apoyo para el desarrollo profesional

ANEXO 3. MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

Título: Clima Institucional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio - 2017

Investigador: Marroquín Mamani, Marjorie Raquel

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nro. de Ítems	ÍTEMS (ÍNDICE)	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 1. Clima Institucional Según Alves (2000). El clima institucional es la resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera	Dimensión 1: La comunicación Definición: Es el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Martín (1999)	Horizontalidad en la comunicación	25%	6	- En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional.	(f) Nunca (g) Casi nunca (h) Algunas veces (i) Casi siempre (j) Siempre (Escala ordinal)
		Estilo asertivo de comunicación.			- En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se observa una adecuada comunicación entre los directivos y trabajadores. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, te comunican tus responsabilidades con anticipación.	

<p>amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.</p>	<p>Dimensión 2: La motivación</p> <p>Definición: Es el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad. Martín (1999)</p>	<p>Predisposición para alcanzar las metas.</p>	25%	6	<ul style="list-style-type: none"> - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, los directivos y trabajadores brindan de su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo. - Cuando en la institución programa actividades, como jornadas de sensibilización, campañas u otras, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, los miembros de la institucional se muestran colaborativos en la ejecución de actividades. 	<p>(a) Nunca (b) Casi nunca (c) Algunas veces (d) Casi siempre (e) Siempre</p>
	<p>Reconocimiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la institución. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio a fin de año se reconoce al personal que destaco durante el año. 			<p>(Escala ordinal)</p>	
	<p>Dimensión 3: La confianza</p> <p>Definición: Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra</p>	<p>La práctica de la honestidad</p>	25%	6	<ul style="list-style-type: none"> - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, los trabajadores manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben. - Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios 	<p>(a) Nunca (b) Casi nunca (c) Algunas veces (d) Casi siempre (e) Siempre</p> <p>(Escala ordinal)</p>

	<p>persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Martín (1999).</p>	<p>La responsabilidad entre colegas.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro colega. - En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se puede confiar en los colegas asuntos personales y o familiares. 	
	<p>Dimensión 4:</p> <p>La participación</p> <p>Definición: Es el grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el</p>	<p>Participación en espacios académicos.</p>	<p>25%</p>	<p>6</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. - Cuando la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera fluida. - Se observa participación de los integrantes de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en la elaboración de los documentos gestión. 	<p>(a) Nunca (b) Casi nunca (c) Algunas veces (d) Casi siempre (e) Siempre</p> <p>(Escala ordinal)</p>

	nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999)	Participación proactiva de los trabajadores.			<ul style="list-style-type: none"> - Se observa una buena participación de los integrantes de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario de Moquegua, aniversario institucional, u otros. - Los integrantes de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio participan de actividades recreativas y/o deportivas que promueve la Municipalidad. - Se observa buen nivel de coordinación entre las sub direcciones para la realización de trabajos en equipo de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. 	
--	--	--	--	--	--	--

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nro. De Ítems	ÍTEMS (ÍNDICE)	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 2: Satisfacción laboral Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. Palma (1999).	Dimensión 1: Condiciones físicas y/o confort Definición: Elementos materiales o infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Palma. (1999)	Condiciones físicas	13.8%	5	<ul style="list-style-type: none"> - La municipalidad del centro poblado de San Antonio presenta una distribución física del ambiente de trabajo que facilita el cumplimiento de las funciones y responsabilidades laborales. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio facilita un ambiente de trabajo confortable. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio ofrece un ambiente de trabajo cómodo - La municipalidad del centro poblado de San Antonio cuenta con un ambiente adecuado y cómodo de trabajo. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio dispone de materiales y/o inmuebles para un buen desempeño laboral. 	(a) Totalmente de acuerdo (b) De acuerdo (c) Indeciso (d) En desacuerdo (e) Totalmente en desacuerdo (Escala ordinal)
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Beneficios remunerativos			11.1%	

	<p>Definición: Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que realiza. Palma (1999)</p>	Beneficios laborales			<p>satisfacen al colaborador de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El sueldo establecido en la municipalidad del centro poblado de San Antonio es aceptable. - Trabajar en la municipalidad del centro poblado de San Antonio permite cubrir las expectativas laborales de sus colaboradores. 	<p>(e) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(Escala ordinal)</p>
	<p>Dimensión 3: Políticas administrativas</p> <p>Definición: Grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Palma (1999)</p>	<p>Participación en la toma de decisiones</p>	13.8%	5	<ul style="list-style-type: none"> - La municipalidad del centro poblado de San Antonio permite que el personal identifique alternativas de solución a problemas. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio dispone de recursos necesarios para el desarrollo de actividades laborales. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio establece políticas de participación en la toma de decisiones. 	<p>(a) Totalmente de acuerdo</p> <p>(b) De acuerdo</p> <p>(c) Indeciso</p> <p>(d) En desacuerdo</p> <p>(e) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(Escala ordinal)</p>
		Normas institucionales			<ul style="list-style-type: none"> - La municipalidad del centro poblado de San Antonio establece horarios adecuados para el desempeño laboral de sus colaboradores. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio reconoce el esfuerzo de trabajar horas extras. 	

<p>Dimensión 4: Relaciones sociales</p> <p>Definición: Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Palma (1999).</p>	<p>Con los compañeros de trabajo</p>	<p>11.1%</p>	<p>4</p>	<p>- La municipalidad del centro poblado de San Antonio diseña ambientes ideales para desempeñar óptimamente las funciones y responsabilidades laborales.</p>	<p>(a) Totalmente de acuerdo (b) De acuerdo (c) Indeciso (d) En desacuerdo (e) Totalmente en desacuerdo (Escala ordinal)</p>
	<p>Con el jefe inmediato superior</p>			<p>- La municipalidad del centro poblado de San Antonio dispone un ambiente agradable de trabajo.</p> <p>- La municipalidad del centro poblado de San Antonio establece políticas de convivencia laboral.</p> <p>- La solidaridad es una virtud característica en la municipalidad del centro poblado de San Antonio.</p>	
<p>Dimensión 5: Desarrollo personal</p> <p>Definición: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Palma (1999)</p>	<p>Participación</p>	<p>16.7%</p>	<p>6</p>	<p>- La municipalidad del centro poblado de San Antonio incentiva la participación en las decisiones que afecten al puesto laboral.</p> <p>- La municipalidad del centro poblado de San Antonio permite el desarrollo profesional de su personal.</p> <p>- La municipalidad del centro poblado de San Antonio incentiva la participación en las decisiones que afecten al entorno laboral.</p>	<p>(a) Totalmente de acuerdo (b) De acuerdo (c) Indeciso (d) En desacuerdo (e) Totalmente en desacuerdo (Escala ordinal)</p>

		Motivación			<ul style="list-style-type: none"> - La municipalidad del centro poblado de San Antonio promueve incentivos y/o reconocimientos laborales. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio permite la realización profesional de sus colaboradores. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio capacita a sus colaboradores para un mejor desempeño laboral. 	
	Dimensión 6: Desempeño de tareas Definición: La valoración con la que se asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. Palma (1999)	Respeto a la normatividad	16.7%	6	<ul style="list-style-type: none"> - La municipalidad del centro poblado de San Antonio permite la sindicalización para defensa de sus respectivos intereses. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio considera útil la labor realizada por el personal. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio promueve el cumplimiento y respeto de las normas establecidas. 	(a) Totalmente de acuerdo (b) De acuerdo (c) Indeciso (d) En desacuerdo (e) Totalmente en desacuerdo (Escala ordinal)
		Ambiente de trabajo			<ul style="list-style-type: none"> - El ambiente físico de la municipalidad del centro poblado de San Antonio es adecuado para la actividad laboral. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio presenta condiciones seguras para el desempeño laboral. 	

					- La municipalidad del centro poblado de San Antonio cuenta con condiciones de temperatura, humedad, iluminación y ventilación adecuadas.	
	<p>Dimensión 7: Relación con la autoridad</p> <p>Definición: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Palma (1999)</p>	Equidad	16.7%	6	<ul style="list-style-type: none"> - La municipalidad del centro poblado de San Antonio establece políticas de supervisión laboral. - La permanencia en la municipalidad del centro poblado de San Antonio es independiente de la relación personal entre el colaborador y su superior. - La relación laboral del personal en la municipalidad del centro poblado de San Antonio beneficia la calidad del trabajo. 	<p>(a) Totalmente de acuerdo</p> <p>(b) De acuerdo</p> <p>(c) Indeciso</p> <p>(d) En desacuerdo</p> <p>(e) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(Escala ordinal)</p>
	Apoyo para el desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación laboral cordial en la municipalidad del centro poblado de San Antonio. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio se preocupa por mantener el nivel de motivación del personal. - La municipalidad del centro poblado de San Antonio valora el esfuerzo realizado por el personal. 				

ANEXO 5: CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

A continuación, encontrarás unas afirmaciones en relación al trabajo de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Marca la respuesta con una "X" el valor de calificación correspondiente. La información proporcionada será utilizada confidencialmente para fines académicos.

Edad:.....

Sexo: Masculino ()
 Femenino ()

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas	Casi siempre	Siempre
1	LA COMUNICACIÓN					
1.1.	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional.					
1.2	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se observa una adecuada comunicación entre los directivos y trabajadores.					
1.3	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución.					
1.4	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona.					
1.5	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes.					
1.6	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, te comunican tus responsabilidades con anticipación.					
2	LA MOTIVACIÓN					
2.1	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, los directivos y trabajadores brindan de su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo.					
2.2	Cuando en la institución programa actividades, como jornadas de sensibilización, campañas u otras, se observa una buena asistencia de los integrantes de la institución.					

2.3	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, los miembros de la institucional se muestran colaborativos en la ejecución de actividades.					
2.4	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral.					
2.5	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la institución.					
2.6	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio a fin de año se reconoce al personal que destaco durante el año.					
3	LA CONFIANZA					
3.1	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes.					
3.2	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, los trabajadores manifiestan sus puntos de vistas tal como los perciben.					
3.3	Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios					
3.4	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo.					
3.5	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro colega.					
3.6	En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio se puede confiar en los colegas asuntos personales y o familiares.					
4	LA PARTICIPACIÓN					
4.1	En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.					
4.2	Cuando la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera fluida.					
4.3	Se observa participación de los integrantes de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en la elaboración de los documentos gestión.					
4.4	Se observa una buena participación de los integrantes de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario de Moquegua, aniversario institucional, u otros.					
4.5	Los integrantes de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio participan de actividades recreativas y/o deportivas que promueve la Municipalidad.					
4.6	Se observa buen nivel de coordinación entre las sub direcciones para la realización de trabajos en equipo de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.					

ANEXO 6: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, encontrarás unas afirmaciones en relación al trabajo de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Marca la respuesta con una "X" el valor de calificación correspondiente. La información proporcionada será utilizada confidencialmente para fines académicos.

N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La municipalidad del centro poblado de San Antonio presenta una distribución física del ambiente de trabajo que facilita el cumplimiento de las funciones y responsabilidades laborales.					
2	El sueldo establecido por la municipalidad del centro poblado de San Antonio es aceptable en relación a la labor que realizan los colaboradores.					
3	La municipalidad del centro poblado de San Antonio diseña ambientes ideales para desempeñar óptimamente las funciones y responsabilidades laborales.					
4	La municipalidad del centro poblado de San Antonio incentiva la participación en las decisiones que afecten al puesto laboral.					
5	La municipalidad del centro poblado de San Antonio permite la sindicalización para defensa de sus respectivos intereses.					
6	La municipalidad del centro poblado de San Antonio establece políticas de supervisión laboral.					
7	Los sueldos de la municipalidad del centro poblado de San Antonio satisfacen al colaborador de la institución.					
8	La municipalidad del centro poblado de San Antonio permite que el personal identifique alternativas de solución a problemas.					
9	La municipalidad del centro poblado de San Antonio dispone un ambiente agradable de trabajo.					
10	La municipalidad del centro poblado de San Antonio permite el desarrollo profesional de su personal.					

11	La municipalidad del centro poblado de San Antonio considera útil la labor realizada por el personal.					
12	La permanencia en la municipalidad del centro poblado de San Antonio es independiente de la relación personal entre el colaborador y su superior.					
13	La municipalidad del centro poblado de San Antonio facilita un ambiente de trabajo confortable.					
14	El sueldo establecido en la municipalidad del centro poblado de San Antonio es aceptable.					
15	La municipalidad del centro poblado de San Antonio dispone de recursos necesarios para el desarrollo de actividades laborales.					
16	La municipalidad del centro poblado de San Antonio establece políticas de convivencia laboral.					
17	La municipalidad del centro poblado de San Antonio establece políticas de participación en la toma de decisiones.					
18	La municipalidad del centro poblado de San Antonio incentiva la participación en las decisiones que afecten al entorno laboral.					
19	La municipalidad del centro poblado de San Antonio promueve el cumplimiento y respeto de las normas establecidas.					
20	La relación laboral del personal en la municipalidad del centro poblado de San Antonio beneficia la calidad del trabajo.					
21	La municipalidad del centro poblado de San Antonio ofrece un ambiente de trabajo cómodo.					
22	Trabajar en la municipalidad del centro poblado de San Antonio permite cubrir las expectativas laborales de sus colaboradores.					
23	La municipalidad del centro poblado de San Antonio establece horarios adecuados para el desempeño laboral de sus colaboradores.					
24	La solidaridad es una virtud característica en la municipalidad del centro poblado de San Antonio.					
25	La municipalidad del centro poblado de San Antonio promueve incentivos y/o reconocimientos laborales.					
26	El ambiente físico de la municipalidad del centro poblado de San Antonio es adecuado para la actividad laboral.					
27	Existe una relación laboral cordial en la municipalidad del centro poblado de San Antonio.					

28	La municipalidad del centro poblado de San Antonio cuenta con un ambiente adecuado y cómodo de trabajo.					
29	La municipalidad del centro poblado de San Antonio permite la realización profesional de sus colaboradores.					
30	La municipalidad del centro poblado de San Antonio presenta condiciones seguras para el desempeño laboral.					
31	La municipalidad del centro poblado de San Antonio se preocupa por mantener el nivel de motivación del personal.					
32	La municipalidad del centro poblado de San Antonio dispone de materiales y/o inmuebles para un buen desempeño laboral.					
33	La municipalidad del centro poblado de San Antonio reconoce el esfuerzo de trabajar horas extras.					
34	La municipalidad del centro poblado de San Antonio capacita a sus colaboradores para un mejor desempeño laboral.					
35	La municipalidad del centro poblado de San Antonio cuenta con condiciones de temperatura, humedad, iluminación y ventilación adecuadas.					
36	La municipalidad del centro poblado de San Antonio valora el esfuerzo realizado por el personal.					

ANEXO 7: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



ANEXO N° 05C

VALORACION DEL EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES:

RAMOS ROJAS, JAROL TEOFILO

GRADO ACADEMICO:

DOCTOR

N° DE REGISTRO ANR:

A01671304

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
------------------	---------	------------

Dr. Jarol T. Ramos Rojas
CLAD N° 10481

ANEXO N° 09C
VALORACION DEL EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

APELLIDOS Y NOMBRES:

RAMOS ROJAS, JAROL TEOFILO

GRADO ACADEMICO:

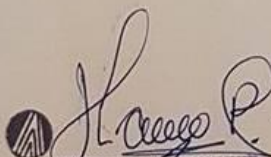
DOCTOR

N° DE REGISTRO ANR:

A01671304

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
------------------	---------	------------


Dr. Jarol T. Ramos Rojas
GLAD N° 10481

ANEXO N° 05B
VALORACION DEL EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES:

FLORES CHIPANA, MARGARITA

GRADO ACADEMICO:

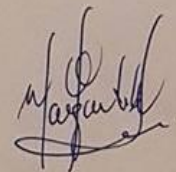
MAGISTER

N° DE REGISTRO ANR:

A1291773

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
------------------	---------	------------



ANEXO N° 09B
VALORACION DEL EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

APELLIDOS Y NOMBRES:

FLORES CHIPANA, MARGARITA

GRADO ACADEMICO:

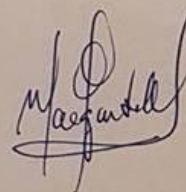
MAGISTER

N° DE REGISTRO ANR:

A 1291773

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
------------------	---------	------------



ANEXO 8: CARTA DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO
Gerencia Municipal

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

San Antonio, 10 de Abril del 2017

CARTA N°014-2017-GM-MCPSA

SEÑORA (Srta.):

CPC. MARJORIE R. MARROQUIN MAMANI

Presente.-

ASUNTO: RESPUESTA A PEDIDO

REF: OFICIO N°134-2017-UCV-CM/MOQ

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarla cordialmente a nombre de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio y el mío propio; asimismo informarle que se le brindara las facilidades para su proyecto de tesis denominado "**CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN ANTONIO 2017**"; por lo que deberá presentar fotocheck, en el cual conste el código de alumno y la presente carta para el ingreso correspondiente.

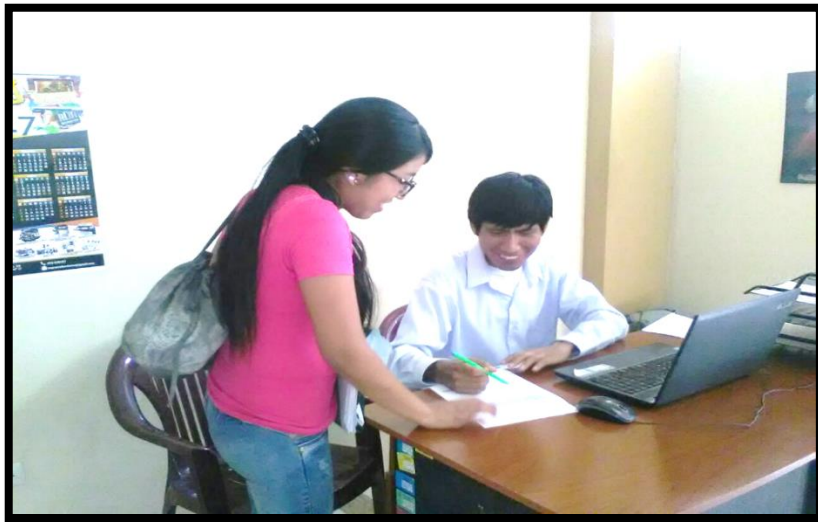
Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD C.P. SAN ANTONIO
GERENCIA MUNICIPAL
C. Jesús Gerardo Charres Miranda
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 9: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



ANEXO 10: BASE DE DATOS

CLIMA INSTITUCIONAL																									
Nº	LA COMUNICACIÓN						LA MOTIVACIÓN						LA CONFIANZA						LA PARTICIPACIÓN						
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P41	P42	P43	P44	P45	P46	
1	3	3	3	5	3	5	1	3	3	1	3	1	3	5	2	3	3	1	3	3	4	4	3	4	
2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	
4	3	2	3	4	2	3	4	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	
5	4	4	4	4	4	2	1	5	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	5	1	4	
6	4	4	4	4	2	3	4	5	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	5	1	4	
7	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	2	5	4	2	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	
8	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	5	5	2	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	
9	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	1	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
10	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
11	4	3	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	
12	3	4	4	2	3	5	5	4	4	1	1	1	4	1	4	4	3	3	3	5	1	4	1	1	
13	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	
15	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	1	3	3	3	4	5	1	4	1	2	3	3	5	
16	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	
17	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	5	
18	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	
19	5	5	4	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	3	3	
20	4	5	4	5	4	4	3	5	4	2	2	2	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	
21	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
22	4	4	5	5	4	5	3	4	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	

23	3	4	4	3	4	4	5	5	4	1	2	1	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2
24	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4
25	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5
26	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	1	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1
27	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3
28	3	3	3	2	3	2	5	4	3	1	1	1	4	2	2	3	2	1	4	4	5	4	3	5
29	4	4	4	4	5	4	3	3	2	1	1	1	3	2	1	4	4	1	4	4	5	5	4	3
30	3	3	2	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3
31	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4
32	3	3	3	5	1	1	1	4	4	4	2	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4
33	3	3	3	1	3	2	4	5	5	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2
34	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	2	4	4	5	4	4	5	2	2	3	5	4	3
35	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	3
36	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4
37	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
38	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	2	5	4	2	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4
39	2	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2
40	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
41	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4
42	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3
43	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5
44	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	2	3
45	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2
46	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5
47	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2
48	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4

SATISFACCIÓN LABORAL

SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26	SL27	SL28	SL29	SL30	SL31	SL32	SL33	SL34	SL35	SL36	
2	3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	4	3	2	5	3	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	5	5	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	
2	5	2	4	5	4	5	2	2	3	2	2	2	5	3	2	5	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	2	1	5	5	5	2	
2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	
2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	
2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	
2	4	2	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	
1	2	1	4	3	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	5	3	3	4	5	3	5	3	5	5	2	5	
3	5	4	3	4	3	5	2	5	5	2	3	4	5	2	2	3	3	2	2	4	3	5	2	5	4	4	4	3	3	2	2	1	2	1	1	
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	
2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	
2	4	2	3	3	3	4	2	1	1	1	2	2	2	5	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	4	5	5	2	4	
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	2	2	2	5	2	5	2	5	4	2	5	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	2	3	
2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	1	1	4	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	
2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2
2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	

1	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	5	5	3	3	2	2	4	2	5	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	5	5	5	4	
2	2	3	3	2	4	4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3		
2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2		
4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	
5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	5	5	5	3
3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	5	
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	
2	5	3	5	2	2	5	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	5	
2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	
3	5	2	3	3	2	5	2	3	2	2	2	3	3	5	1	2	3	3	2	4	4	5	3	5	2	5	4	5	3	1	3	2	5	5	3	4
3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	
3	5	4	3	5	4	5	4	2	3	4	2	4	5	3	2	5	5	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	5	5	4	
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	
2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	
2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	5	
3	5	2	3	3	2	5	2	3	2	2	3	3	5	1	2	3	3	2	4	4	5	3	5	2	5	4	5	3	1	3	2	5	5	3	4	
2	4	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	
2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	
2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
4	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Clima institucional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio 2017.

2. AUTOR

Br. Marjorie Raquel Marroquín Mamani Correo electrónico: marjorie-10@hotmail.com

3. RESUMEN

En la presente investigación se tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2017. La presente investigación es de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal - correlacional, la población estuvo conformada por 60 colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. La muestra de la investigación está integrada por 48 colaboradores, los cuales se seleccionaron mediante el muestreo aleatorio simple. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de dos instrumentos que permitieron evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. Para la contrastación de las hipótesis de investigación, en primer lugar, se realizaron las pruebas de normalidad de los datos mediante el estadístico Shapiro-Wilk, para que posteriormente utilizar los estadísticos de como el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de Spearman, según los resultados obtenidos en la prueba de normalidad. Los resultados indican la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

4. **PALABRAS CLAVE:** clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación, motivación, confianza, participación.

5. ABSTRACT

In the present research the objective is to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the collaborators of the Municipality of San Antonio - 2017. The present investigation is of applied type, with non - experimental cross - correlational design, the population was conformed by 60 collaborators of the Municipality of the Center Town of San Antonio. The sample of the research is made up of 48 collaborators, who were selected by simple random sampling. For the data collection, the survey technique was used through the application of two instruments that allowed to evaluate the organizational climate and the job satisfaction of the collaborators of the Municipality of the Center Population of San Antonio. To test the research hypotheses, we first performed the normality tests of the data using the Shapiro-Wilk statistic, so that later we used the statistics of such as the Pearson correlation coefficient and the Spearman coefficient, according to The results obtained in the normality test. The results indicate the existence of a direct and significant relationship between the organizational climate and the work satisfaction of the collaborators in the Municipality of the Center of San Antonio..

6. **KEYWORDS:** organizational climate, job satisfaction, communication, motivation, trust, participation.

7. INTRODUCCIÓN

La Municipalidad del centro poblado de San Antonio es una entidad autónoma, cuyo finalidad principal es satisfacer las necesidades básicas de la comunidad y brindar adecuadamente servicios básicos, buscando el progreso de la comunidad; es la organización de mayor importancia por el cual se cristalizan las necesidades de la comunidad, frente a los nuevos retos que enfrenta la administración pública. En el desarrollo nacional y local, se hace imprescindible trabajar en equipo y con el compromiso de cada uno de los funcionarios y trabajadores, para el desarrollo de la Municipalidad, entregando servicios y obras de calidad que garanticen la

satisfacción de la población y por tanto del colaborador de la municipalidad. Se ha observado que la Municipalidad del centro poblado de San Antonio no atribuye la suficiente importancia en temas de clima organizacional y satisfacción laboral de sus colaboradores, quienes no se encuentran muy satisfechos con los ambientes de trabajo en el que se desempeñan, la cual afecta a la satisfacción laboral. Así mismo, los responsables de guiar y administrar la organización no se encuentran convencidos que la mejor manera de tener satisfechos a sus colaboradores y lograr un mejor desenvolvimiento con mejores resultados para lo cual es importante contar con un ambiente adecuado. Por otro lado, se observó que los cargos gerenciales o jefaturales no son cubiertas por personas idóneas, que estén preparadas técnicamente y con experiencia, por ende, no son los mejores jefes y no motivan totalmente para crear un ambiente laboral satisfecho a los colaboradores y así éstos lleguen a cumplir con los principales indicadores propuestos por el plan bicentenario hacia el 2021. Por lo cual, se realiza el presente estudio con el fin de conocer si existe alguna relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

Alves (2000) define al clima institucional como el resultado de la percepción que los trabajadores realizan en una realidad objetiva. Como por ejemplo un buen nivel de comunicación entre trabajadores, la existencia de respeto mutuo, los sentimientos de pertenencia hacia la institución, el ambiente amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto a una sensación general de satisfacción, Alves afirma que estos son algunos de los factores que definen un clima favorable para la productividad y un buen rendimiento laboral. Con respecto a la variable satisfacción laboral, Palma (1999) la define como la actitud que presenta el trabajador con respecto a su propio trabajo.

Los estudios previos que se consideran en la investigación con respecto a las variables clima institucional y satisfacción laboral, podemos mencionar a algunos de ellos, como el de Bueso (2016) quien concluye que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los

empleados de Industrias el Calan en la zona Norte, además establece que es una correlación positiva considerable, esto quiere decir que si hay mejor clima organizacional, también se mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo cual, es bueno mantener un clima laboral favorable porque hay una mayor captación y retención del talento humano. En el estudio de Pérez & Rivera (2015) se concluye indicando que los resultados de la investigación indican que existe evidencias empíricas que muestran la existencia de relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores del Instituto de Investigaciones en la Amazonía Peruana. Además afirman que existe un nivel medio del clima organizacional en los colaboradores del Instituto de Investigaciones y que existe un nivel moderado en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Instituto de Investigaciones.

8. METODOLOGÍA

La investigación, según su finalidad es de tipo aplicada, según su profundidad es correlacional y de acuerdo a su temporalidad es transversal. El diseño de la investigación es no experimental, transeccional correlacional. La población de la presente investigación estuvo conformado por 60 colaboradores de la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio, la muestra de la investigación estuvo conformada por 48 colaboradores, mediante el Muestreo Aleatorio Simple con un nivel de significancia del 5% y el error de muestreo del 5%.

La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumentos de investigación, uno para cada una de las variables. La variable clima institucional fue evaluada en sus 4 dimensiones que son: la comunicación, la motivación, la confianza y la participación, con 24 ítems. La variable satisfacción laboral ha sido evaluada en sus 7 dimensiones, las cuales son las siguientes: condiciones física y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad, con 36 ítems; los instrumentos del estudio se han validado

mediante el juicio de expertos y el análisis de confiabilidad ha sido determinado mediante el Alfa de Cronbach. Para el análisis estadístico se han considerado las tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos para poder describir los resultados obtenidos en la investigación, también se realizó la prueba de normalidad mediante el estadístico Shapiro-Wilk y las prueba de la investigación han sido contrastadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson y Spearman, según sean los casos.

9. RESULTADOS

Inicialmente se categorizaron las variables y sus dimensiones en la investigación mediante baremos para una mejor interpretación de los resultados. El baremo para la variable clima institucional está conformado como: nivel bajo (24 – 55), nivel regular (56 – 87), nivel alto (88 – 120), en donde podemos observar que la variable clima institucional tiene un promedio de 84.60 puntos con una desviación estándar de 14.00 puntos, encontrándose la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio en un nivel regular de clima institucional. Así mismo los colaboradores de la institución califican a la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio, en un 47.9% como un nivel medio de clima institucional, en un 47.9% como un alto nivel de clima institucional y un 4.2% como un nivel bajo de clima institucional.

El baremo para la variable satisfacción laboral está conformado como: nivel bajo (36 – 83), nivel regular (84 – 131), nivel alto (132 – 180) en donde podemos observar que la variable satisfacción laboral tiene un promedio de 101.12 puntos con una desviación estándar de 21.46 puntos, encontrándose la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio en un nivel regular de satisfacción laboral. Por otra parte, los colaboradores de la institución califican a la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio, en un 62.5% como un nivel medio de satisfacción laboral, en un 27.1% como un bajo nivel de satisfacción laboral y un 10.4% como un nivel alto de satisfacción laboral.

Con respecto a la normalidad de los datos, podemos observar que los resultados muestran que la variable satisfacción laboral tiene la forma de la distribución normal, mientras que la variable clima institucional no tiene la forma de la distribución normal. Por tanto se decide usar el Coeficiente de correlación de Spearman para probar la hipótesis general de la investigación.

En consecuencia, podemos observar que los resultados concluyen que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad del centro poblado de San Antonio – 2017

10. DISCUSIÓN

Los resultados hallados en la presente investigación, han demostrado la existencia de relación directa y significativa entre la variable clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, inicialmente se identificaron las dimensiones del clima institucional a través de un cuestionario aplicado a los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio. En cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se aplicó un cuestionario, la cual estaba dividida en diferentes dimensiones. Estas dimensiones se determinaron según teorías de la satisfacción laboral. De acuerdo a los objetivos de la investigación se determinaron las relaciones existentes entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

En cuanto a los resultados obtenidos en el caso del clima institucional de los colaboradores, podemos indicar que la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio está en un nivel regular de clima institucional, por tanto podemos observar que los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, existe un adecuado nivel

de comunicación, motivación, confianza y participación de los colaboradores de la institución.

En el caso de la satisfacción laboral, se encuentra en un nivel regular de satisfacción laboral, por consiguiente los colaboradores afirman que en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio un regular nivel de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Luego de haber analizado el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio, se determinó la existencia de relación directa y significativa entre la comunicación, motivación, confianza y participación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Respecto a lo anterior, según los estudios realizados en nuestro ámbito nacional, tenemos a Bueso (2016), en donde destaca que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, además establece que es una correlación positiva considerable, esto quiere decir que si hay mejor clima organizacional, también mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo cual, es bueno mantener un clima laboral favorable, porque hay una mayor captación y retención del talento humano. Campos (2015), considera que, cuando los profesores están satisfechos, entonces existe un buen clima organizacional y viceversa, a pesar no es posible establecer la dependencia e independencia entre las variables de estudio. Además, los profesores del nivel preescolar y del nivel primario presentan un mayor nivel de satisfacción laboral que los profesores de educación básica secundaria. Estas conclusiones concuerdan de similar manera con la presente investigación.

Finalmente a en el ámbito nacional podemos destacar a Pérez & Rivera (2015), quienes concluyen que existe un nivel moderado de clima organizacional en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana y que además existe un nivel moderado de satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto. Gallego & Arias (2014), en su investigación indicaron que existen relaciones moderadas que no son significativas entre las variables de estudio, pero entre las dimensiones de flexibilidad y de reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con relación a la satisfacción laboral. Estas conclusiones se relacionan con las conclusiones hallados en el estudio.

11. CONCLUSIONES

Entre las variables clima institucional y la satisfacción laboral, se determinó que existe una correlación directa y significativa, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.303$) entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Existe correlación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.286$) entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Existe correlación significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.363$) entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Existe correlación significativa entre la dimensión confianza y la satisfacción laboral, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.295$) entre la confianza y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

Existe correlación significativa entre la dimensión participación y la satisfacción laboral, evidenciando una correlación débil y directa ($r = 0.286$) entre la participación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad del centro poblado de San Antonio.

12. REFERENCIAS

Alfaro, R., Leyton, S. Meza, A. & Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de Maestría). Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bueso, S. (2016). La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Honduras. Maestría en Dirección de Recursos Humanos.

Campos, C. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos. Facultad de Educación.

Castagnola, G (2014). Clima y compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito del Agustino-UGEL 05. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.

Fincowsky, E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. México D.F.: Pearson Educación

- Gallegos, W. & Arias, G. (2014, 28 de noviembre). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. Artículo científico presentado en la Universidad Católica San Pablo. Revista Científica Ciencia & Trabajo. Número 51, p. 185 – 191.
- Lopez, J. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Tesis doctoral presentada la Universidad de Playa Ancha
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Perez, N. & River, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Empresarial.
- Pérez, C. (2005). Estrategias para mejorar el clima organizacional en Confitería El Loro C.A, Sucursal La Concordia. Instituto Universitario Gran Colombia, San Cristóbal, Colombia
- Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes. Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Morales, M. & Silva, M. (2012), Satisfacción Laboral y Clima Organizacional: Análisis y Relación desde una Perspectiva Teórica y Empírica. Investigación realizada en la Universidad tecnológica de Bolívar.

Robbins, s. y Judge, T. (2009). "Comportamiento Organizacional". 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall.

Hernández, R. et al (2003). "Metodología de la Investigación". 3era Edición. México. Editorial McGraw Hill

13. RECONOCIMIENTO

Al Mg. Henry Villacorta Valencia, por su apoyo con ideas y sugerencias para el desarrollo de la presente investigación.

DECLARACIÓN JURADA

(Debe ser considerado conjuntamente con el Artículo Científico)

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

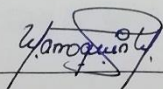
Yo, Marjorie Raquel Marroquín Mamani, estudiante, del Programa de Maestra en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 46664100 con el artículo titulado:

Clima institucional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio 2017

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
A mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Moquegua, 20 de mayo del 2017



Br. Marjorie Raquel Marroquín Mamani