



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la
Municipalidad de Yanacancha, Pasco - 2018

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

AUTOR:

Aragon Castañeda Angel Anibal (orcid.org/0000-0001-5345-1049)

ASESOR:

Dr. Malpartida Lovaton Raul (orcid.org/0000-0002-9234-6695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Ambiental y del Territorio

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

El siguiente trabajo de tesis de posgrado, está dedicado especialmente a mis seres queridos, que durante la incorporación de nuevos conocimientos nos han mostrado su predisposición durante nuestra formación.

Agradecimiento

A nuestros profesores y colegas de la maestría, de quienes he aprendido muchísimo en el campo académico y en las relaciones interpersonales.

Al personal que labora en la Universidad Cesar Vallejo quienes nos brindaron la información elemental para la investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCION.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	29
3.1 Tipo y diseño de Investigación.....	29
3.2. Variables y operacionalización.....	30
3.3. Población y muestra.....	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.5. Procedimientos.....	34
3.6 Métodos de análisis de datos.....	36
3.7 Aspectos éticos.....	36
V. DISCUSIÓN.....	82
VI. CONCLUSIONES.....	85
VII. RECOMENDACIONES.....	87
VII. REFERENCIAS.....	88
ANEXOS.....	93

Índice de tablas

Tabla 1 Clima Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad	38
Tabla 2 Reconocimiento de su jefe en los trabajadores nombrados de la	39
Tabla 3 Mayor autonomía de los trabajadores nombrados de la Municipalidad...	40
Tabla 4 Oportunidad de ascender de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	41
Tabla 5 Reciben estímulos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	43
Tabla 6 Reciben asesoría continua los trabajadores nombrados de la	44
Tabla 7 Conocen los documentos de gestión los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	45
Tabla 8 Son invitados a las reuniones de coordinación los trabajadores	46
Tabla 9 Tienen acceso a medios informáticos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	48
Tabla 10 Conocen el plan de comunicación interno los trabajadores	49
Tabla 11 Les piden información a los trabajadores nombrados de la	50
Tabla 12 Tienen experiencia sus jefes de los trabajadores nombrados de la	51
Tabla 13 Son autosuficientes sus jefes de los trabajadores nombrados de la ..	53
Tabla 14 Tienen conocimiento administrativo sus jefes de los trabajadores	54
Tabla 15 Satisfacción Laboral en de los trabajadores nombrados de la	56
Tabla 16 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco permanecen en el puesto hasta culminar una tarea	57
Tabla 17 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de	59
Tabla 18 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de	60
Tabla 19 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de	61
Tabla 20 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de	62
Tabla 21 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de	64
Tabla 22 Les amplían su responsabilidad a los trabajadores nombrados de la ...	65
Tabla 23 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de	66
Tabla 24 A los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de	68
Tabla 25 Evalúan las metas de su desempeño de los trabajadores nombrados..	69
Tabla 26 Trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha	70

Tabla 27 Correlación entre las dimensiones de la variable clima laboral y la variable satisfacción Laboral.	71
Tabla 28: Correlación entre las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral y Clima Laboral	72
Tabla 29 Relación entre Motivación * Satisfacción Laboral.....	73
Tabla 30 Relación entre Comunicación * Satisfacción Laboral	74
Tabla 31 Relación entre toma de decisiones * Satisfacción Laboral	76
Tabla 32 Relación entre Identidad de Tareas * Clima Laboral	77
Tabla 33 Relación entre Variedad de habilidades * Clima Laboral.....	79
Tabla 34 Relación entre Retroalimentación * Clima Laboral	80

Índice de figuras

Figura 1 Clima Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	38
Figura 2 Reconocimiento de su jefe en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	39
Figura 3 Mayor autonomía en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	41
Figura 4 Mayor oportunidad de ascender de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	42
Figura 5 Reciben estímulos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	43
Figura 6 Reciben asesoría continua los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	44
Figura 7 Conocen los documentos de gestión los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	46
Figura 8 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco son invitados a reuniones de coordinación.....	47
Figura 9 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen acceso a medios informáticos.....	48
Figura 10 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. Conocen el plan de comunicación interno	49
Figura 11 Le piden información a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	51
Figura 12 Tienen experiencia sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	52
Figura 13 Son autosuficientes sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	53
Figura 14 Tienen conocimiento administrativo sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.	54
Figura 15 Satisfacción Laboral trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	57
Figura 16 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco permanecen en el puesto hasta culminar una tarea.	58

Figura 17 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de	59
Figura 18 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco comparten sus objetivos personales	60
Figura 19 Tienen libertad de acciones los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	62
Figura 20 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen cualidades técnicas estables	63
Figura 21 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen cualidades técnicas maleables	64
Figura 22 Les amplían la responsabilidad a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	66
Figura 23 Conocen el resultado de sus tareas los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.....	67
Figura 24 Les evalúan de acuerdo a su comportamiento a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.	68
Figura 25 Les evalúan las metas de su desempeño a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.	69
Figura 26 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco perciben liderazgo de sus jefes	71

Resumen

El siguiente trabajo de investigación trata sobre: Clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

En la presente investigación se utilizó el diseño correlacional, de tipo no experimental descriptiva, para lo cual se tuvo una población de 54 trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco, y como muestra se tuvo a 30 trabajadores, aplicándose el muestreo no probabilístico, y la recolección de datos fue a través de las encuestas con los cuestionarios respectivos.

Se concluye que existe una relación significativa $r=0,78$ entre el clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Palabras claves: Clima laboral, satisfacción laboral.

Abstract

The following research work deals with: Labor Climate in Labor Satisfaction of the Named Workers of the Yanacancha District Municipality whose general objective is to know the relationship between Labor Climate in the Labor Satisfaction of the Named Workers of the Yanacancha District Municipality. Currently few local governments have studies related to the work climate and even less job satisfaction that help to improve the real situation of the Municipality, and the work performance of the employees in many cases has not been efficient.

In the present research the correlational design, of non-descriptive experimental type, was used, for which a population of 54 workers named of the District Municipality of Yanacancha Pasco was used, and as sample it was had to 30 workers, applying non probabilistic sampling, And the data collection was through the surveys with the respective questionnaires. Once the results were obtained we used tables, figures and for data processing and for reliability and validation we used the software SPSS21 alpha de cronbach.

Keywword: Labor climate, job satisfaction.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

A nivel Internacional los estudios sobre clima laboral se tornan indispensable y elemental en cualquier institución sea pública y/o privada, tomando como el parámetro que demuestren las condiciones obtenidas en una institución referente a interacciones en el trabajo. Estudiando el clima laboral conoceremos varios acontecimientos los que se iniciaran del valor que se obtenga, si es aceptable esperaremos varios beneficios para los empleados como para la institución, en cambio sí no se torna aceptable, tendremos pérdidas, fracasos, y otros casos adversos que conllevan a que la institución sea negativa.

Actualmente hay conceptos similares respecto a la satisfacción laboral que es una variable fundamental en la productividad laboral, no obstante, al no haber claridad en la relación de dicha variable como un indicador de la productividad laboral de una institución, presentando dudas a la hora de definir su influencia y la escasa investigación con respecto a fomentar el éxito de las instituciones sean públicas o privadas.

Según (Flores, 1992) la frustración de un trabajador que no se siente satisfecho le conduce a una conducta intranquila y a veces agresiva, manifestándose por malicia. Al final diremos que las actitudes ocasionadas por la no satisfacción laboral se enmarcan en los ejes: acción-pasividad, destrucción- construcción, considerando la dirección.

El autor (Tous, 1993). Conceptualiza la Satisfacción Laboral como un parámetro que muestra el índice de satisfacción que una persona decepcione dentro de su labor, siendo este un problema para la Institución.

Los autores (Bravo et al, 1996) Manifiestan la necesidad de adquirir un enfoque ampliado, de tal modo que conceptualicen la actitud de un trabajador con su conocimiento y condición laboral.

Refiere (Peiro, 1996), que la satisfacción laboral se trata de la actitud que más atención recibió de la investigación. Los estudios de sus causas y su naturaleza recién comienzan en la década de los treinta, varios investigadores estudiaron las actitudes de los trabajadores en su centro de labor, como por ejemplo la fatiga, las horas laborales los descansos semanales.

Por otra parte (Schneider, 1985) Manifiesta que muchos fundamentos mencionan la dedicación referida a la satisfacción laboral en donde se considera: 1) Satisfacción en el trabajo como parte de la Institución 2) La satisfacción apareció en varios estudios como predictor de conductas variadas, muy importantes, como la rotación del puesto.

Según (Rojas, 2012) Opina que las Municipalidades Distritales y Provinciales por su condición de gobiernos locales, deben de encabezar el desarrollo socio-económico, no obstante, debe tener capacidad y buen clima laboral para dotar un trabajo dócil y su entorno se útil en el desarrollo socio económico de la población.

Para (Perez N & Rivera P, 2015) Las investigaciones de clima laboral y Satisfacción Laboral son indispensables, generan en los empleados opinar referente al funcionamiento de su Institución y cómo están en ella; constituyendo de esa manera un sentido de consultas que trabaja frente a la mirada de generar logros cuando adquieran acciones requeridas para corrección, de la misma manera es un buen camino para conocer directamente, sobre la calidad de gestión de la empresa.

En el Perú el Clima Laboral en las Municipalidades se encuentra en una situación complicada, muchos alcaldes sin conocimiento técnico de gestión Municipal, Gerentes que no tienen formación profesional acorde a los cargos, sin experiencia hacen que estas instituciones cada vez no cumplen con palear las necesidades de la población.

En la actualidad estamos viviendo en una sociedad muy competente y compleja, en donde las Municipalidades necesitan contar con personas muy idóneos para contrarrestar distintas situaciones adversas que se puedan presentar para lo cual esos trabajadores desean contar con un clima laboral adecuado para tener satisfacciones, buen desempeño laboral tanto personal como para el público usuario.

Para ello, es fundamental dotar de una nueva alternativa para mejorar la cultura laboral en las Municipalidades del Perú. Con el fin de facilitar una política de estado

para que vaya más allá de una gestión edil de gobierno local, es necesario fomentar una cultura diferente al sector Municipal en el mediano plazo de un marco conceptual orientador.

A nivel nacional existe una divergencia entre Municipalidades en cuanto a jerarquización de puestos, sueldos, régimen laboral, asignación presupuestal por parte del estado repercutiendo en la satisfacción de los trabajadores.

En el Municipio Distrital de Yanacancha el clima laboral es deficiente, consecuentemente los trabajadores no logran sus objetivos y no llegan a desarrollar su real performance.

En la actualidad en ninguna Municipalidad de la Región Pasco hay algún trabajo de investigación referente al tema, poniéndonos en una situación atractiva, en el modo de considerar la problemática en un tema Regional, consecuentemente, buscar mejorar el clima laboral en las Municipalidades de la Región Pasco.

Así mismo proponemos que la gestión Municipal sea mejorada con proporcionar un buen clima laboral a los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes internacionales

En un informe de tesis (Cuadra, 2010) titulado El grado de supervisión de variable moderada entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional en las Instituciones publico privada de la ciudad de Arica, con una población del personal de las organizaciones público- privado de las regiones de Iquique y Arica, tomando como muestra es ciento cincuenta y nueve trabajadores de las organizaciones de los sectores público (65%) y privado (35%) de la ciudad de Arica, usando el método de investigación correlacional se llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a la investigación el autor concluye que el principal objetivo en el presente trabajo es investigar el efecto de nivel de monitoreo relacionado el liderazgo motivación y clima laboral. De la obtención de estos resultados se confirma que la variable es moduladora.

En su tesis el clima organizacional en la Escuela de Aviación Militar Venezuela realizado en Caracas-Venezuela (Escorihuela, 1994) se tomó como población y muestra los oficiales, suboficiales y los técnicos aéreos de la Escuela Militar de Aviación, el tipo de investigación usada es aplicada, el diseño de la investigación es pre experimental, Instrumentos utilizados es la aplicación de test. El autor concluye que los problemas en el Clima Organizacional en la Escuela Militar de Aviación son pocas, las dificultades conseguidas es que el desempeño demostrado se deriva de una falta de motivación con el personal.

Por sectores de actividad, respecto a la referencia (sector industrial), (Gamero, 2007) las mujeres declaran menor nivel de satisfacción en sectores más masculinizados (sector financiero), mientras que lo contrario ocurre en el sector primario, de administración pública y sanitario. Para los hombres, no se aprecian diferencias significativas a este respecto. Centrados en el efecto de las variables indicadoras de tipo de contrato, detectamos un efecto débil (significación al 15%) sobre la satisfacción laboral de las mujeres en el caso de relación estacional. Para los trabajadores varones, son los contratos fijos

discontinuos y los temporales, tanto estacionales como de otro tipo, los que conllevan un detrimento en el bienestar. Estos resultados podrían ser debidos, simplemente, al mayor tamaño presentado por la muestra masculina, aunque también podrían tener relación con el diferente papel asignado socialmente a hombres y mujeres en la esfera no laboral. Así, las mujeres podrían desear diferir la inversión en capital humano específico dado que tienen que decidir entre la producción en el mercado y en el hogar. Para los hombres, un empleo temporal inicial es más una señal de baja habilidad que para las mujeres. Además, algunas mujeres podrían desear conservar la flexibilidad de sus carreras profesionales durante una parte significativa de sus vidas laborales. En este caso, puede ser óptimo invertir en un alto nivel de capital humano general, en lugar de específico, y mantener una sucesión de puestos temporales.

Por su parte (Melendez, 2014), en su tesis titulado relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la sub secretaria administrativa financiera del Ministerio de Finanzas en el periodo 2013-2014 en Quito – Ecuador, teniendo como población los servidores de la subsecretaria administrativa financiera administrativa del Ministerio de Finanza 2013-1014, con una muestra 30 colaboradores, personas entre hombres y mujeres, el tipo de Investigación usada es cuantitativa con diseño de Investigación descriptivo correlacional llegando a la conclusión de los resultados obtenidos podemos decir que las acciones de los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo no influyen en el desempeño laboral.

Publicado en la Revista Internacional, Administración y Finanzas de la Tesis Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar (Peña, 2015) concluye: Los resultados obtenidos en la presente investigación reportan que los trabajadores administrativos y operativos de la empresa objeto de estudio, perciben el clima organizacional de la siguiente manera, que cuentan con la herramienta, maquinaria y equipo necesarios para hacer las tareas que les corresponden y que comprenden la distribución de actividades, responsabilidades y funciones entre todos los niveles del personal, así como están de acuerdo con las formas de ejercer la

autoridad. En cuanto a la satisfacción laboral, se puede apreciar que los trabajadores manifiestan estar a gusto y orgullosos por el trabajo que realizan y que éste es importante, que los sueldos que perciben son los adecuados y que el reconocimiento que reciben por su desempeño proviene tanto de parte de los compañeros como del jefe. Tienen más posibilidades y oportunidades de obtener un ascenso (probablemente debido a que el personal operativo tiene experiencia en las tareas a desempeñar y que no son muy específicas).

En el estudio titulado “Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en empresas de servicios” (García Velásquez Ma. Del Rosario, Hernández Gracia Tirso Javier, González Villegas Eleazar, Polo Jiménez Sergio; (García V. et al, 2017). Tuvo como propósito principal determinar el nivel de clima organizacional y la relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas de servicios a fin que los superiores conozcan los principales aspectos de insatisfacción y en consecuencia tomen conciencia estableciendo acciones de cambio y mejora. Se desarrolló un tipo de investigación cuantitativa, correlacional con una muestra de 255 empleados de tres empresas de servicios del estado de Hidalgo- México. El instrumento utilizado para el clima organizacional fue de Brown y Leigh que incluye seis factores (con 21 ítems) y con respecto a la satisfacción laboral fue desarrollado por Meliá que consta de 26 ítems integrado en seis factores. Luego de realizar pruebas estadísticas y coeficiente de correlación se identificó que existe relación significativa positiva entre los factores de clima organizacional y satisfacción laboral lo que significa que cuando los empleados aprecian un favorable clima organizacional se sienten más efectivos laboralmente en la institución.

Por su parte (Salgado, 1996) En su tesis titulado clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa comercializadora de automóviles teniendo como población los trabajadores de una empresa comercializadora de automóviles, la muestra es 17 empleados de la empresa comercializadora de automóviles, tipo de investigación utilizado correlación simple. El autor concluye que los resultados encontrados en los niveles de clima laboral y satisfacción

laboral comparten una similitud de acuerdo a los resultados obtenidos de las muestras.

Los aspectos satisfactorios de la satisfacción laboral son trabajo, compañero y mando) del mismo modo los aspectos no satisfactorios son el salario y la promoción.

Respecto a la dimensión satisfacción laboral los trabajadores se sienten satisfechos con características internas al trabajo (los compañeros, las actividades, así como los cargos); no sintiéndose satisfecho con los incentivos. (Salgado, 1996) .

Según (Rodríguez, 2013) en su tesis titulado el clima laboral y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena teniendo como población a los trabajadores del Organismo Público de la Región de Maule, con una muestra de 96 trabajadores de una organización pública de la región Maule, se usó el tipo de investigación cuantitativo, diseño de investigación no experimental, correlacional el instrumento usado fue el cuestionario. El autor concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

De los antecedentes internacionales podemos decir que el clima laboral es favorable cuando los trabajadores realizan sus funciones en equipo. Las reuniones de los grupos amicales son motivadoras, incide en conocerse socialmente más con los compañeros de trabajo, se consigue una comunicación más fluida

2.2 Antecedentes nacionales

En su informe de tesis (Alfaro et al, 2012) titulado satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades de Lima, Perú, con una población. Conformada por los trabajadores dependientes de la Municipalidad A del Callao y de las Municipalidades B y C de la ciudad de Lima. El total de la población es 3,179 y están distribuidos en tres municipalidades, la muestra la conforman los empleados dependientes de las empresas privadas

de Lima que son en cantidad de 1,058 de, empleados femeninos son 602 y varones son 456, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional, el instrumento usado fue cuestionario con la técnica de encuesta. En el presente trabajo de investigación se concluye que los trabajadores de las municipalidades en estudio son promedio.

En los parámetros hallados de las tres municipalidades en estudio en cuanto a la satisfacción laboral no existe diferencia significativa.

Para (Alvarez, 2007) En su tesis Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana concluye en:

a) La Presión Laboral 1, derivada de la labor educativa en el aula, influye negativamente sobre la Satisfacción Extrínseca ($\beta = -0.15$).

b) La Presión Laboral 2, derivada de la vida cotidiana en el aula, influye negativamente sobre la Satisfacción Intrínseca ($\beta = -0.18$).

c) La Presión Laboral 3, originada por la organización administrativa, influye negativamente sobre la Satisfacción Extrínseca ($\beta = -0.42$).

Por su parte (Bazan, 2003) En la tesis titulado la Cultura y el nivel de satisfacción organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande Provincia de Ascope. Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo-La Libertad, Perú cuya población son todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascope, la muestra fue de 60 trabajadores, el tipo de investigación utilizada básica, diseño de investigación correlacional simple. El presente trabajo concluye en:

Los trabajadores que se encuentran satisfechos representan el 45 %, versus el 55% de los trabajadores insatisfechos.

El personal tiene grandes insatisfacciones con su puesto actual.

El personal se compromete poco con su Institución. (Bazan, 2003).

Según (Casas, 2014). En su tesis titulado programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Trujillo La Libertad, Perú con una población conformado por el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Santiago

de Cao Provincia de Ascope Región Libertad 2013, con una muestra que es toda la población constituido por personal de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Provincia de Ascope Región Libertad 2013, el tipo de investigación utilizado es la aplicada, el diseño de investigación cuasi experimental, instrumentos usados fueron fichas. Las conclusiones son las siguientes:

Las motivaciones que tienen los trabajadores, de los cuales no se sienten a gusto es el equipo de trabajo, luego la libertad para la toma de decisiones

Los jefes a veces tratan bien con amabilidad

Las promesas de reconocimiento no son cumplidas

No existen motivaciones

Así mismo (Cordova, 2012) en su tesis titulado relación entre el clima y satisfacción laboral en la escuela académica profesional de economía de la Universidad Nacional de Trujillo, la población está compuesta por el total de los docentes y alumnos de la escuela, la muestra está compuesta por el total de los alumnos y docentes de la escuela, tipo de Investigación básica, el diseño de investigación usado es no experimental de tipo correlacional, instrumentos usados fue cuestionario, se usó el registro de notas (actas) de los docentes para el I semestre 2012. Se concluye que en el trabajo de investigación se obtuvo una relación positiva entre el clima y la satisfacción laboral ($r_s(170) = .51, p < 0,01$), siendo la asociación positiva.

Según (Cruz et al, 2013) En su tesis relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos laborales, concluye con lo siguiente:

Al realizar los cambios en la modalidad de trabajo con el objetivo de mejorar la producción vía el incremento de las horas laborales, no se tomaron en cuenta algunos aspectos y factores que afectan directamente al trabajador y su familia.

Si bien el aumento de horas de trabajo permitió incrementar la producción, los datos observados acusan un marcado deterioro en las relaciones en el hogar

que básicamente se generan por la menor interacción del trabajador con su familia.

Por otro lado, en las sesiones en profundidad, se ha constatado que la gran mayoría de los hijos de los trabajadores no aspiran a continuar sus estudios en una universidad y, al término de la secundaria, solo se limitan a matricularse en centros de formación técnica que en muchos casos no logran concluir.

Asimismo, al revisar los tiempos de ciclo de cada ruta fluvial, se observa que el mayor tiempo discurre en las operaciones de carga y descarga que en la travesía propiamente dicha. De esta manera, para descargar productos terminados y cargar los envases en los puertos de destino, en Iquitos se necesitan alrededor de seis días, y en Yurimaguas, ocho días, cuando en realidad los tiempos de travesía solo duran seis días a Iquitos y ocho a Yurimaguas.

Por lo señalado en el párrafo anterior, se deduce fácilmente que existe una excelente oportunidad para reducir los tiempos de carga y descarga en los puertos de destino y, con ello, también disminuir los tiempos de ciclos; entonces, las flotas fluviales se volverían mucho más productivas. Esta mejora solo será posible si se logran mecanizar las operaciones de carga y descarga que hoy se realizan de forma manual.

En su informe de tesis (Meza, 2014) en su tesis titulado relación del clima laboral y la satisfacción laboral en la escuela académico profesional de la Universidad Nacional de Trujillo Huamachuco- Perú, la población del presente trabajo de investigación es de 115 trabajadores nombrados y permanente, La muestra consta de 47 trabajadores que no tienen cargo y 4 trabajadores que son de confianza en los cargos el tipo de investigación usado es no experimental, el diseño de investigación utilizado es Descriptivo transversal, los instrumentos usados fueron Fichas, encuestas y entrevistas. Se llegó a las siguientes conclusiones:

El presente trabajo de investigación se concluye que hay debilidades en el personal de confianza, en la formación académica no cumplen con el perfil requerido para ocupar los cargos, el personal no tiene capacitaciones.

La institución no aporta financiamiento a los cursos de capacitación.

Cuando el clima laboral es aceptable en las Instituciones Públicas y privadas la satisfacción Laboral será positiva, no solamente en los trabajadores si no en el público usuario, cuando es una Institución Pública y mayor productividad en la empresa cuando se trata de una organización privada.

En las Municipalidades del Perú, el clima laboral no es lo que el trabajador espera, se torna compleja asimilar que los jefes, en su mayoría contratados que ingresan a trabajar con una gestión de cuatro años, muchos de ellos sin tener el perfil adecuado para ocupar el cargo en donde se encuentran repercute en que los trabajadores no se encuentran satisfechos, por ende se tiene empleados públicos que no atienden como se merece el público usuario.

2.3 Teorías relacionadas al tema

2.3.1.-Clima Laboral

Para (Brown, Moberg, 1990) Estos autores mencionan que el Clima Laboral se refiere a características medio ambientales intrínsecas de la organización. La asimilación de los trabajadores que pertenecen a la Institución en continua interacción con otros actores internos.

Por su parte (Chiavenato, 1999) manifiesta que el clima organizacional o laboral es una característica del lugar en donde se trabaja organizadamente, influyendo directamente en el comportamiento de los mismos.

Asimismo, (Robbins, S & Judge T., 2013) Menciona que con el propósito de establecer mejoras para el bien de las empresas. Varios conocimientos que estudian tres variables. 1.-Individuos 2.-grupos 3.- estructuras. (p.126)

Según (Toro, 2010) indica que: El clima organizacional para unos investigadores, se maneja como una variable independiente responsable de

efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad. Para otros, se trata de una variable dependiente determinada por condiciones como a antigüedad en el trabajo, la edad, el género, las condiciones del trabajo y otras realidades equivalentes. Para un tercer grupo de analistas, se trata de una variable interviniente, mediadora entre las realidades sociales y orgánicas de la empresa y la conducta individual (p.223).

Los autores (Canton & Tellez, 2016) señalan que, normalmente, la satisfacción laboral se ha relacionado positivamente con otro constructo importante en la dirección empresarial, es el referente al clima organizacional.

Para (Noriega B. y Prida B, 2011) El clima organizacional a una estructura completa, que en su marco referencial está suscrito en dos líneas, diríamos: Lo Tangible y lo Intangible. El primero, en cuanto son referencias objetivas (enfoque estructuralista) consolidado en el comportamiento del mismo. Y el segundo, corresponde, a aquello que se encuentra interno a la estructura de la organización, desde lo que se percibe al interior de la organización (enfoque subjetivista). (p.117)

Manifiestan (Baeza R. et al., 2016) La medición del clima laboral implica conocer la opinión que las personas tienen sobre las condiciones particulares de sus organizaciones. De allí que esta medición aporta información relevante para identificar los motivos de problemas específicos. El objetivo es ir evaluando el clima laboral y ver de qué forma éste se puede ir perfeccionando, a fin de diseñar programas para atacar dichos conflictos y mejorar las condiciones laborales. Así, se logra el aumento en la satisfacción de las personas.

Los autores (Schneider, B , Ehrthort,M , Macey W., 2013) hacen referencia como parte de sus investigaciones y del análisis teórico del clima organizacional bajo las preferencias individuales y realidades organizacionales cubiertas; según el ajuste entre expectativas y realidad

para nuevos agentes fue predecible de satisfacción en agencias con climas positivos

Para (Anzola, 2003) El clima organizacional es la percepción relativamente permanente que los trabajadores tienen en su vivencia con respecto a la institución en la que trabajan, los cuales inciden en la conducta del trabajador.

El clima laboral podemos conceptualizarlo como una asimilación físico-emotiva que tienen los trabajadores en su ambiente laboral. El organigrama de una Municipalidad, las políticas de gobierno, el grado de conocimiento de los funcionarios de la Institución influyen en el comportamiento de un empleado.

2.3.1.2 Factores y Dimensiones del Clima Laboral:

Según (Litwin,G y Stinger H, 1978) mencionan que el clima laboral depende de seis dimensiones, los cuales son:

- 1 Estructuras- Asimilación de los deberes, de las reglas y de las políticas de una Institución.
- 2 Responsabilidad individual. Basado en Autonomía
3. Remuneración. - Recepción de pago por un servicio prestado en la Institución cuando las labores están realizados correctamente.
4. Toma de decisiones y riesgos. - Percepción del nivel de reto y como se presentan en una situación de trabajo.
5. Apoyo. - La percepción de ayuda de los trabajadores.
6. Tolerancia al conflicto. - Cuando el trabajador tiene confianza en su ambiente laboral.

Los autores (Browsers, D & Taylor, A, 1997) Universidad de Michigan estos autores describieron 05 dimensiones describiendo así el clima organizacional

1. Apertura los cambios de tecnología. - Basada en apertura de tecnologías por la dirección frente a los nuevos recursos que puedan facilitar el trabajo de los trabajadores.

2. Recursos humanos. - es la oficina encargada de velar por el bienestar del personal trabajador de la institución.
3. Comunicación. - basada en las redes de comunicación dotada al personal que trabaja en una determina institución.
4. Motivación. - Referido a las condiciones de los empleados que trabajan dentro de la institución.
5. Toma de decisiones. - se analiza la información existente y se usa para la toma de decisiones dentro de la organización.

En aseveración de su concepto manifiesta que el comportamiento humano depende de varios factores:

La Comunicación. - La comunicación es un medio por el cual se transmite información y significados entre dos personas a más. De la misma manera se relacionan a través de ideas pensamientos y valores ((Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007) p.59).

La comunicación en la gestión pública debe ser fluida, cordial, amical tanto vertical como horizontal. Una buena comunicación entre colegas de trabajo, entre un empleado público con sus jefes y subordinados mejora el accionar de todos los actores de una organización, es preferente considerar o aplicar la comunicación verbal, con humildad, utilizando frases motivadoras, halagadoras evitando vociferar frases ofensivas, despreciativas.

Características físicas del ambiente de trabajo

Para (Fincher, 1983) Todo trabajador está interesado en mejorar su ambiente de trabajo. El lugar donde se labora, un lugar cómodo, limpio y adecuado ambiente favorece en la mejora del desempeño del trabajador, en cambio, contrariamente es cuando el ambiente de trabajo esta con poca iluminación, pisos sucios, ventanas rotas inciden en que el trabajador no se sienta satisfecho en su trabajo.

El espacio físico que compone condiciones, materiales físicos que circundan al trabajador incide en el desempeño del mismo.

Así mismo la cultura organizacional de una institución o de una empresa, ese orbe de valores, metas, que percibe el empleado y manifestado en el clima

laboral contribuye a proporcionar condiciones favorables en el centro de labor.

Enriquecimiento del puesto. - Todo trabajador desea trabajar en los puestos en donde se pueda desenvolverse adecuadamente en donde puedan demostrar sus habilidades para mejorar su capacidad, orientado al logro de objetivos, reconocimiento y retroalimentación.

El sentirse enriquecido en el trabajo es beneficioso para el trabajador quien se siente satisfecho, motivado, no abandona su puesto de trabajo con excusas, siendo más eficiente.

Remuneración. - La remuneración de cierta manera satisface al trabajador repercutiendo en su manera de actuar, trabajando con más ímpetu.

La retribución económica es mucho valor para el que la percibe, el recibir pago por los servicios prestados se relaciona en forma directa con la calidad de vida, con el estatus socioeconómico y reconocimiento que pueden lograr en la institución o en la sociedad.

Contrariamente ante la ausencia de una buena satisfacción con la compensación económica adquirida afecta el rendimiento, la producción y la productividad del trabajador y de la empresa u organización.

Todo trabajador capacitado desea tener retribuciones económicas solventes con la canasta familiar. Un trabajador bien remunerado es motivado y satisfecho.

De acuerdo a los autores describen la existencia de varias dimensiones del clima laboral, la mayoría hace mención a las características físicas del ambiente de trabajo, a los estímulos, los sueldos y las relaciones personales intrínsecos.

2.3.1.4. Factores que influyen:

Relaciones personales. - El nivel de relaciones personales que se tenga en un centro de trabajo con los compañeros y colegas es determinante. En una empresa, negocio o Institución lo óptimo sería que cada uno realice sus

labores en el puesto en el cual disfruta y que por dicha actividad percibe una remuneración.

Organización. - La organización compone elementos estructurales de una empresa o institución como podemos citar los cargos, el cuadro analítico de personal.

Reconocimiento. - En varias Instituciones no se tiene en cuenta este elemento.

En las Instituciones reconocer a un trabajador por su trabajo realizado contribuye a la formación de un buen ambiente de trabajo. Un trabajador cuando realiza su labor en forma eficiente y obtiene resultados satisfactorios disfruta y mejora cada vez

Motivación. - La motivación es un impulso o reconocimiento que se percibe por parte de un superior o jefe por alcanzar una meta u objetivo

El clima laboral se relaciona con el nivel o grado de motivación de los trabajadores. Cuando la Motivación es alta entre los trabajadores el nivel del clima laboral mejora trayendo como consecuencia la satisfacción.

Identidad. - La identidad es el sentimiento demostrado de pertenencia a la institución importante componente en la entidad. No obstante, el trabajador comparte sus objetivos con otros.

Comportamiento. - El comportamiento es una conducta Según el autor (Rodríguez D. , 2004), menciona que la conducta personal influye en el clima laboral. Una organización va a mejorar cuando las metas de los trabajadores sean similares a las de la institución misma.

Para (Rodríguez D. , 2004), el concepto de clima es multidimensional dado que abarca diversos aspectos dentro de una organización; tales como las relaciones interpersonales, el ambiente físico y las regulaciones formales; entonces, el clima como percepción general de situaciones ha facilitado la realización de evaluaciones sumarias del contexto en investigaciones, que, de otro modo, estarían centradas a un nivel individual.

2.3.1.5 Características del Clima Organizacional

En su publicación (Rodríguez M. , 2011) refiere que el clima organizacional se caracteriza por lo siguiente:

Es permanente, quiere decir, las instituciones, sean públicas-privadas tienen estabilidad del clima laboral interno guardan cierta estabilidad de clima laboral susceptibles a algunas variaciones.

Los trabajadores se adecuan o amoldan al clima de una Institución o empresa.

En el compromiso e identificación de los empleados y /o trabajadores es influenciado por el clima laboral existente en la Institución y/o empresa.

El clima laboral en una Institución y/o empresa puede ser modificado por los trabajadores o empleados.

El clima laboral puede ser afectado por algunas variables de estructura de la Institución que indirectamente afectarían al clima laboral.

Los autores (Litwin,G y Stinger H, 1978) Mencionan 9 características las cuales se describe:

La estructura. - Es la forma que los trabajadores o empleados de una organización se adecuan a los procesos de la misma estructura, teniendo en cuenta las normas, reglas, procedimientos, entre otros) Así mismo de las dificultades que se tenga para alcanzar objetivos.

El facultamiento. - Es la libertad del trabajador o empleado que recibe, teniendo consigo libertad de acciones para la toma de decisiones en su labor o área de trabajo. Se puede decir que es la percepción que tiene el trabajador de ser su propio jefe.

Recompensa. - Referido al estímulo que tiene el trabajador o empleado recibido por una labor realizada Las organizaciones usan estos premios dejando la sanción.

Desafío. - Es el sentimiento de los trabajadores de una organización o institución al conseguir sobreponerse a nuevos retos, nuevas tendencias tecnológicas o cosas nuevas. Se acepta el riesgo para lograr metas.

Las relaciones. -La existencia de un ambiente favorable hace que los trabajadores o empleados perciben gratos sentimientos de relaciones amicales con los colegas, con sus jefes y subordinados.

La cooperación. -Los trabajadores y/o empleados perciben el sentimiento de ayuda de sus jefes, de los colegas, subordinados. Poner énfasis en apoyarse mutuamente en forma horizontal y vertical.

Los estándares. -Los rendimientos de los trabajadores y/o empleados son medidos y clasificados como estándares.

Los conflictos. - Los trabajadores y/o empleados sean superiores o subordinados en una institución deben aceptar las opiniones sean favorables o discrepantes sin temor a solucionar inconvenientes que puedan surgir.

La identidad. -: Es el grado de sentimiento, cariño que tienen un trabajador y/o empleado a su institución. En términos generales diremos que es las ganas de compartir objetivos en la institución.

Las características que tiene un clima organización de una determinada institución esta son físicas, sociales, económicas, de comportamiento personal.

2.3.1.6 Importancia del Clima Laboral

Para (Figuerola, 2012) el clima laboral es importante por ser multidimensional, compuesto por diferentes factores entre ellos: la conformación estructural de la institución, la responsabilidad de los trabajadores, estímulos, beneficios y otros. Las relaciones que existen de los empleados con los empleadores, entre colegas. El clima laboral de cada institución es diferente, influye en el accionar de los trabajadores. Así mismo los jefes deben considerar de importancia a los agentes productivos de su institución, recibiendo sus opiniones, evitándoles a reuniones de camaradería comprometidos a trabajar en equipo. Todo esto influye en que trabajadores y/o empleados se sienta más felices y más comprometidos con su organización, es muy importante que las instituciones evalúen periódicamente el comportamiento de los trabajadores.

La importancia del clima laboral en las Instituciones públicas, particularmente en las Municipalidades del Perú es de vital importancia; considerando que los empleados, trabajadores quienes laboran en la institución están en estrecha relación con el público usuario.

Empleados públicos Municipales cualquiera sea el régimen laboral que tenga representa a un ente comunitario que está en estrecha relación con la población. Empleados que perciben un buen clima laboral en su institución mostraran buena atención al público usuario, con celeridad, buen trato, amabilidad que son algunas características que deben tener todos los trabajadores. Contrariamente sucederá cuando un trabajador percibe que su clima laboral en su institución es malo su comportamiento con el Público usuario será descortés, con amargura, lento.

2.3.1.7. Principios del Clima Laboral

El autor (Ciro, 2011) Conceptualiza que la cultura de una institución, sea pública o privada, debe basarse en principios claros y concisos en base a los cuales se fomenta relaciones sociales con los trabajadores, público usuario.

Los principios fundamentales que debe poseer toda institución, deben ser para mejorar el crecimiento de los actores y la misma institución frente a los grandes desafíos que se afronta en esta época globalizada.

Respeto por la dignidad de la persona. - Si logramos tratar con respeto, los resultados del trabajo se tornan efectivo. Trabajar en un ambiente en donde te valoran resulta imprescindible el cual es esencial para lograr el éxito en una Institución. En las Instituciones públicas- privadas todo jefe, todo empresario debe tener en consideración el lema: " Yo, trataré a los demás con el respeto que me gustaría que me trataran".

Compromiso de integridad en todo lo que hacemos. - En el presente siglo XXI en donde nos encontramos en el mundo globalizado la honestidad de la persona, su integridad debe caracterizarse en una institución, para tener logros en los objetivos y metas, interactuando con respeto e identidad.

Confianza. - Dentro del clima laboral urge tener una confianza recíproca entre los actores internos generando un ambiente óptimo y teniendo confianza y fe en la realización de las tareas asignadas nuestro personal, dando confianza sin necesidad de revisar y volver a revisar su trabajo. Permitiendo que los trabajadores se desenvuelvan como saben, teniendo libertad de acción, conllevando un espíritu de responsabilidad. Es fundamental saber delegar funciones.

Credibilidad. - Como institución, como organización o como empresa tenemos que ganarnos la confianza de todo el público usuario, beneficiarios, clientes, con la honradez ser rectos para mantener un ambiente laboral adecuado mostrando que "practico lo que predico".

Mejoramiento continúa en todo lo que hacemos. - El personal entrenado, con instrucción nos permite mejorar en la productividad, renovar el personal considerando la preparación, la superación de los trabajadores se debe aceptar responsablemente por los trabajadores y la misma institución o empresa.

Juntar en armonía estos principios dentro de una institución a veces se torna complicado, ahí vienen el trabajo de la oficina de recursos humanos, de planificación, primeramente, para aceptar el desafío de cambiar el contexto de la institución en la sociedad.

2.3.2. Satisfacción Laboral

Los autores (Chiang. M, Martin M, Nuñez A, 2010) Conceptualizan por satisfacción laboral se entiende aquel conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta en su centro de trabajo y los diferentes aspectos del mismo, (Loke, 1976) Conceptualiza la satisfacción laboral como la percepción de una emoción positiva subjetiva dentro de la experiencia de trabajo. Se trata de una actitud general y no especifica, resultados de las

actitudes de un empleado hacia su centro de labor relacionados con muchos factores. (Flores, 1992) Menciona que la satisfacción laboral es el modo como como una persona, empleado o trabajador se siente en su centro de labor. Involucrando varios factores como la remuneración, condiciones físicas de los trabajos diversos, como salario, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañerismo, entre otros. Considerando como una actitud la satisfacción laboral corresponde al trabajo que realiza un trabajador; (Bravo et al, 1996) Estos autores definen a la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes que una persona, o trabajador desarrolla en su centro de labor, dichas pueden referirse al trabajo en general o en determinados encargos para desarrollar una actividad. La satisfacción laboral básicamente es un concepto global en el que se refiere las actitudes de los trabajadores hacia varias acciones en el trabajo; consecuentemente satisfacción laboral es actitud. Y (Navarro et.al., 2010) Manifiestan que la satisfacción laboral va más lejos de las emociones y la definen como “una actitud generalizada ante el trabajo

2.3.2.2. Factores determinantes para la Satisfacción Laboral

Para (Robbins, 1993) los principales factores de la satisfacción laboral de una institución u organizaciones son: considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

Reto del trabajo.

Sistema de recompensas justas.

Satisfacción con el salario.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos.

Condiciones favorables de trabajo.

Colegas que brinden apoyo.

Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo

2.3.2.3. Dimensiones

Según (Hackman J. y Oldhman G, 1974) Al aplicar la herramienta del cuestionario de encuesta identifique cinco dimensiones los cuales detallamos a continuación:

Variedad de habilidades: Es el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del trabajador.

Identidad de la tarea: Es el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

Significación de la tarea: el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

Autonomía: Es el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al trabajador en la programación de sus labores y el uso de las herramientas necesarias para ello.

Retroalimentación del puesto: el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

2.3.2.4. Características

Para (Robbins, 1993) Hace mención que varias actitudes juntas se complementan como una característica de puesto así también por las percepciones adquirida por el trabajador de lo que “deberían ser”.

Los autores (Churden, H y Sherman, A, 1999) hacen mención que por lo general las 03 clases de características que tiene el trabajador que percibe el trabajador en su entorno de labor son:

Necesidades

Valores

Los rasgos del trabajador

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del “debería ser” son:

Las comparaciones sociales con otros empleados

Las características de empleos anteriores

Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

Retribución

Condiciones de trabajo

Supervisión

Compañeros

Contenido del puesto

Seguridad en el empleo

Oportunidades de progreso.

Para (Hackman J. y Oldhman G, 1974) Plantean la teoría que un determinado lugar de trabajo puede sufrir variaciones positivas para mejorar la productividad obteniendo mejores resultados, y mejorando las condiciones laborales, este concepto se basa en:

Formar áreas de trabajo mediante la fusión de tarea simples con las complejas.

Las acciones de los empleados quienes están en contacto directo con la población o público usuario.

Evaluaciones constantes a los trabajadores para determinar el grado de conocimiento que tienen y capacitarles.

Hacer que los empleados asimilen responsabilidad en sus trabajos dotándoles de autoridad en sus tareas.

2.3.2.5 Importancia

Para (Hackman J. y Oldhman G, 1974) Las instituciones, organizaciones y empresas mencionan la importancia de la satisfacción laboral, la satisfacción al cliente. Para satisfacer al cliente realizan campañas de publicidad dando como mensaje la satisfacción de sus necesidades del consumidor. Estos actos de convencimiento deben de iniciarse en casa

Para que una organización tenga éxito se debe tener un alto grado de conformidad de sus trabajadores. Analizando más de 25 años los trabajadores mencionan como un lugar excelente para laborar es aquel en donde los jefes te dan la confianza, sentirse orgulloso de su institución en el cual todos los trabajadores dan todo por su institución trabajando en equipo para conseguir sus objetivos planteados.

2.3.2.6. Elementos

Para (Brunet, 1987) Los elementos de la satisfacción laboral podemos mencionar:

La identificación del trabajador con su institución y sus objetivos.

La integración de los integrantes de un grupo de trabajo y de la institución en su conjunto.

La aceptación a los líderes y adecuación a sus características.

Conllevar los conflictos y el grado de consenso entre los actores de la institución.

La motivación de los trabajadores.

En su tesis (Albañil, 2015) El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura concluye que existe un bajo nivel de satisfacción laboral del personal docente, el 62% siente baja y muy baja satisfacción con el funcionamiento de la dirección y con respecto a su trabajo, el 89.7% de los docentes expresan que siente entre regular a baja satisfacción con la labor que desempeñan en la institución, no obstante expresan mayor satisfacción con los resultados de su propio trabajo sin embargo se siente insatisfecho con el funcionamiento de los órganos formales de la institución, llámese CONEI, asamblea de profesores y la dirección.

2.4.- Formulación del problema

2.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

2.4.2 Problemas específicos

PE1 ¿Cómo se relaciona la motivación la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

PE2 ¿Cómo se relaciona la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

PE3 ¿Cómo se relaciona la toma de la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

PE4 ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la identidad de tareas de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

PE5 ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la variedad de habilidades de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

PE6 ¿Cómo se relaciona el clima laboral y la retroalimentación del puesto de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

2.5 Justificación del estudio

2.5.1.-Practica

Mejorar el nivel del clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha para mejorar la satisfacción de los mismos y del público usuario.

2.5.2.- Teórica

El resultado obtenido de la investigación en el presente trabajo será de mucha utilidad para la Municipalidad Distrital de Yanacancha, así también será como un modelo propuesto para las futuras investigaciones relacionados al tema en otras Municipalidades de la Región Pasco y el Perú.

2.5.3.-Metodologica

Para analizar el clima laboral se ha utilizado el método de recolección de información de encuestas, los cuales sirvieron para identificar tabular diagramar y analizar los resultados obtenidos en la presente investigación. (Chiang.et.al, 2011). De allí que en la siguiente sección se estudia este segundo constructo de análisis, así mismo se exponen el modelo teórico y las hipótesis de estudio en la relación entre ambas variables.

2.6. Hipótesis

2.6.1. Hipótesis general

Existe correlación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

2.6.2. Específicas:

Existe correlación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Existe correlación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Existe correlación significativa entre la Toma de la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Existe correlación significativa entre el Clima Laboral y la Identidad de Tareas de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Existe correlación significativa entre el Clima Laboral y la Variedad de Habilidades de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Existe correlación significativa entre el clima laboral y la retroalimentación del puesto de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

2.7 Objetivos

2.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación del clima laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

2.7.2. Objetivos Específicos:

Determinar cómo se relaciona la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

Determinar cómo se relaciona la Comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

Determinar cómo se relaciona la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la identidad de tareas de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la variedad de habilidades de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

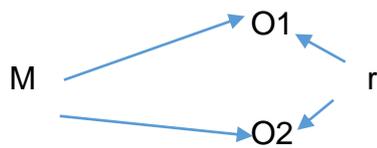
Determinar cómo se relaciona el clima laboral y la retroalimentación del puesto de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el tipo de investigación básica el diseño de investigación no experimental, básica correlacional. Es no experimental porque no se ha manipulado las variables, es decir a las variables se les estudio tal como son, posteriormente se les analizaron su correlación.

Así mismo podemos mencionar que es correlacional por que se conoció la relación que existe entre las variables Clima Laboral y la satisfacción Laboral y su relación de una variable con sus dimensiones de la otra variable.



Donde:

M = Muestra

O1= Variable 1 – Clima Laboral

O2= Variable 2 - Satisfacción Laboral

3.2. Variables y operacionalización

Título: Clima Laboral y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	El clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2004)	El análisis del clima laboral puede realizarse al elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan. Las dimensiones que han de considerarse como objeto de estudio para analizar el clima laboral en una organización son: Motivación, Comunicación, Toma de decisiones. (Browsers, D & Taylor, A, 1997) El instrumento a utilizar para medir el Clima Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha será el modelo de cuestionario en base a la escala de Likert	Motivación	reconocimiento de su jefe	Escala ordinal Siempre, A veces, Nunca
				Mayor autonomía	
				Oportunidad de ascender	
			Comunicación	Recibe estímulos	
				Recibir Asesoría continua	
				Uso de medios informáticos	
				Invitado a reuniones de coordinación	
Conocimiento de los documentos de Gestión					
Conocimiento del Plan de					

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			Toma de decisiones	comunicación interno	
				Piden Información	
				Experiencia de los jefes	
				Autosuficiencia	
				Conocimiento administrativo	
SATISFACCIÓN LABORAL	(Flores, 1992) Se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de	El análisis del clima laboral puede realizarse al elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan. Las dimensiones que han de considerarse como objeto de estudio para analizar el clima laboral en una organización son: Motivación, Comunicación, Toma de decisiones. (Browsers, D & Taylor, A, 1997)	Identidad de Tareas	Permanencia en el puesto hasta culminar una tarea Enriquecimiento del trabajo Compartir objetivo personal	Escala ordinal Siempre, A veces, Nunca

	labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.	El instrumento a utilizar para medir el Clima Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha será el modelo de cuestionario en base a la escala de Likert	Variedad de habilidades	Libertad de acciones	
				Cualidades estables	
				Cualidades maleables	
				Ampliación de la responsabilidad	
			Retroalimentación en el puesto	Conocimiento de los resultados de tareas	
				Evaluación de comportamiento	
				Metas de desempeño	
				Percibe liderazgo de tus jefes	

3.3. Población y muestra

La población es el conjunto de elementos que se encuentran en el lugar de estudio en este caso los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco, así mismo indica que la muestra es un sub grupo de la población. La población está conformada por los trabajadores nombrados de las diferentes oficinas o áreas; algunos laboran en oficina y otros en campo como obreros.

La población objetiva del estudio son los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. Que son 54, de ellos la muestra son 30 trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco los que fueron seleccionados para la muestra se realizaron por medio del muestreo por conveniencia.

Los trabajadores de la muestra son los que trabajan en oficina, excluyendo a los trabajadores nombrados que trabajan en la recolección de residuos sólidos como obreros.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, se ha utilizado la técnica de encuesta presencial y directa a toda la muestra de estudio. (Buendía,L et.al, 1998) Así mismo para Hernández, et al, (2014) señala que cuando se hace referencia a técnicas y métodos de recopilación de información; se utilizan para recabar 26 informaciones, incluidas observaciones, cuestionarios, entrevistas y encuestas.

Para obtener la información se ha utilizado como instrumento el cuestionario, para este caso son dos (02) para la Variable 1 clima laboral y para la variable 2 Satisfacción Laboral y las escalas de actitudes, estos medios de recolección están compuestos por 13 preguntas para la variable 1 clima laboral y 11 preguntas para la variable 2 satisfacción laboral.

Los dos cuestionarios han permitido estandarizar la información para las variables.

Según la escala de (Likert, 1932) que presenta tres opciones

1.	Siempre	3
2.	A veces	2
3.	Nunca	1

La escala utilizada es de Likert tiene un nivel ordinal y se caracterizado por ubicar una serie de frases seleccionadas en una escala con grados de siempre/nunca.

Así mismo la validez de cada instrumento utilizado en la investigación se presentó a expertos en el tema para su respectiva revisión, de esta manera sirvió para enriquecer los aprendizajes llegando a tomar las mejores pautas en mejora de los instrumentos, la cual fue de mucho apoyo para seguir afinando los instrumentos y poder tener una valoración de jueces.

3.5. Procedimientos

El procedimiento para el presente estudio parte de conocer la satisfacción que tienen los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, por eso presentamos una investigación correlacional orientado a la formulación de los objetivos y la hipótesis de la investigación, de la misma manera se diseñó instrumentos para recolectar información, así se aplica la totalidad de la muestra, en concordancia con los métodos correspondientes, los cuales contribuyen en la demostración de la hipótesis y objetivos de acuerdo a los datos utilizados estadísticamente.

Para el análisis de confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Software estadístico SPSS aplicándose el método de consistencia interna. Se recogió la información para cada factor y en general, obteniéndose los resultados siguientes:

Variable 1. Clima Laboral: Las preguntas del cuestionario fue sometido a un proceso de confiabilidad aplicando un grupo piloto de 12 trabajadores de la Empresa Municipal EMAPA PASCO constatándose que el nivel es aceptable

Fiabilidad
Escala de variables

		Resumen	
		N	%
Casos	Valido	12	100
	Excluido	0	0
	Total	12	100

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cron	N° de elementos
.85	13

Variable 2 Satisfacción Laboral: Las preguntas del cuestionario fue sometido a un proceso de confiabilidad aplicando un grupo piloto de 12 trabajadores nombrados de la Empresa Municipal EMAPA PASCO constatándose que el nivel es aceptable

Fiabilidad
Escala de variables

		Resumen de casos	
		N	%
Casos	Valido	12	100
	Excluido	0	0
	Total	12	100

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cron	N° de elementos
.78	11

3.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos utilizado es cuantitativo.

El procesamiento de datos se efectuó de una forma manualmente, pero con la ayuda del programa de Excel XLSTAT, y también utilizando las técnicas de:

Gráficos de barras

Histogramas de frecuencias.

Cuadro de distribución de frecuencias.

Una vez culminado el procesamiento de datos se realizó las apreciaciones, conclusiones y resultados respectivos.

3.7 Aspectos éticos

En la realización del presente trabajo de investigación he recibido el apoyo de varios autores a quienes reconozco por su aporte.

IV. RESULTADOS

A.- De los resultados obtenidos en trabajo de investigación referente a la variable 1 Clima Laboral. Para recopilar la información se utilizó el cuestionario con 13 preguntas realizados a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

DIMENSIONES	N° de Ítems	Peso %
D1 Motivación	4 Ítems	30.77
D2 Comunicación	5 Ítems	38.46
D3 Toma de decisiones	4 Ítems	30.77
Total Ítems	13 Ítems	100 %

Cada Ítem tiene un índice de valoración

Siempre	A veces	Nunca
3 puntos	2 puntos	1 punto

CATEGORÍAS		RANGOS	
Para la variable	Para las dimensiones	Para la variable	Para las dimensiones
SIEMPRE	Siempre	Siempre [24-40>	Siempre [0.5-1.5>
A VECES	A veces	A veces [40-56>	A veces [1.5-2.5>
NUNCA	Nunca	Nunca [56-72]	Nunca [2.5-3.5>

Tabla 1 Clima Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Clima Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	19	63,3	63,3	83,3
	Buena	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

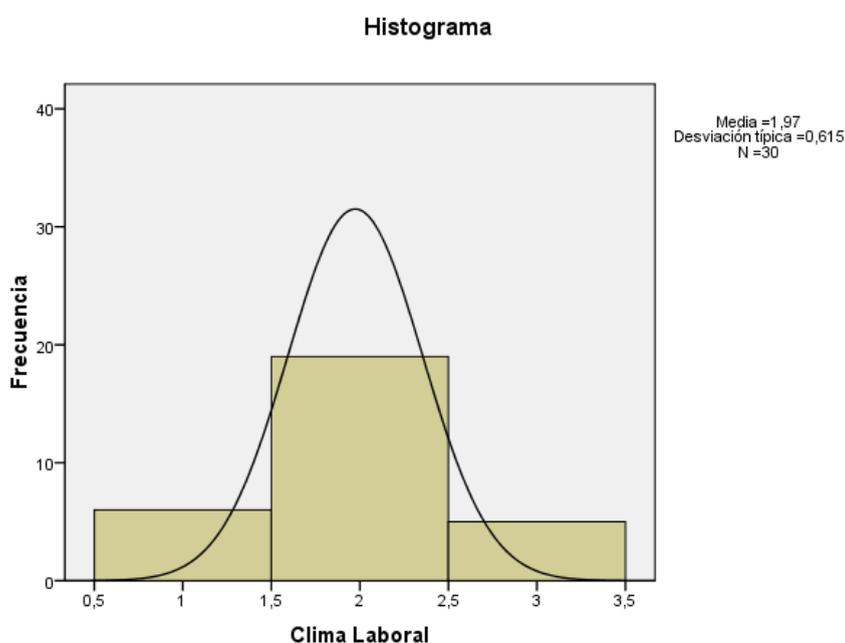


Figura 1 Clima Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 06 trabajadores que equivale a 20.0 % de la muestra de estudio perciben un mal clima laboral; 19 trabajadores que equivale el 63.3 % de la muestra de estudio perciben un clima laboral regular y 05 trabajadores que equivale al 16.7% de la muestra de perciben un buen clima laboral.

Se obtiene la media aritmética de 1.8 puntos que demuestra que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco perciben un clima laboral regular.

Tabla 2 Reconocimiento de su jefe en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Recibe reconocimiento de su jefe			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	36,7	36,7	36,7
	A veces	14	46,7	46,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

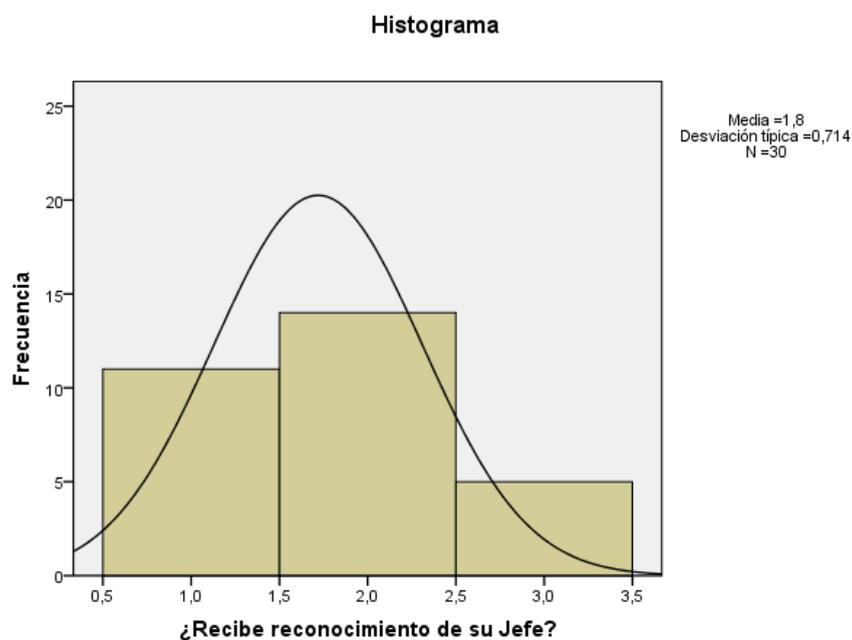


Figura 2 Reconocimiento de su jefe en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 11 trabajadores que equivale a 36.7 % de la muestra de estudio nunca recibieron el reconocimiento de sus jefes; 14 trabajadores que equivale el 46.7 % de la muestra de estudio a veces recibieron reconocimiento de su jefe y 05 trabajadores que equivale al 16.7% de la muestra de estudio siempre recibieron reconocimiento de sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 1.8 puntos que demuestra que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces reciben reconocimiento de su jefe.

Tabla 3 Mayor autonomía de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Tienes mayor autonomía			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	22	73,3	73,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

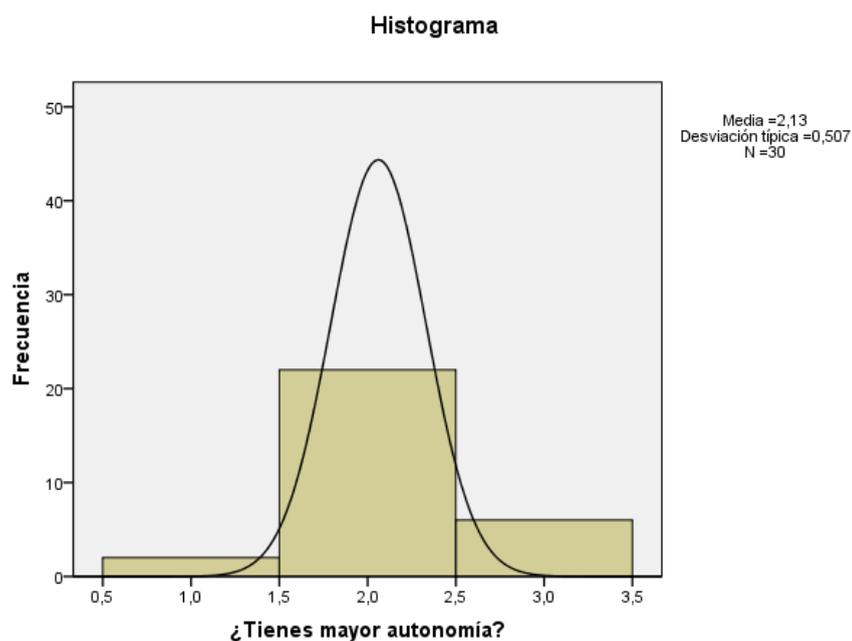


Figura 3 Mayor autonomía en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio nunca tienen mayor autonomía; 22 trabajadores que equivale el 73.3 % de la muestra de estudio a veces tienen mayor autonomía y 6 trabajadores que equivale al 20% de la muestra de estudio siempre tienen mayor autonomía.

Se obtiene la media aritmética de 2.13 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco a veces reciben mayor autonomía.

Tabla 4 Oportunidad de ascender de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Tienen oportunidad de ascender			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	20	66,7	66,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

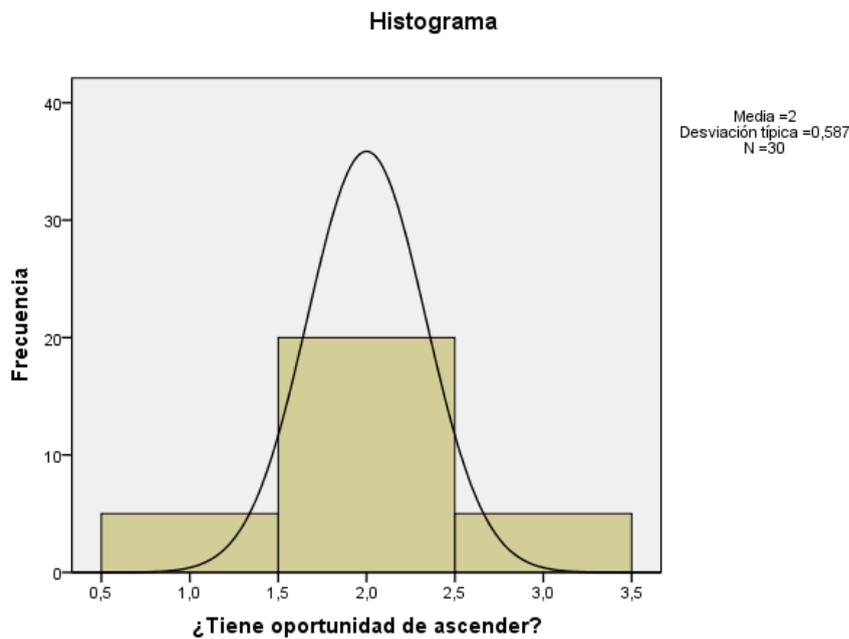


Figura 4 Mayor oportunidad de ascender de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 05 trabajadores que equivale a 16.7 % de la muestra de estudio nunca tienen oportunidad de ascender; 20 trabajadores que equivale el 66.7 % de la muestra de estudio a veces tienen oportunidad de ascender y 5 trabajadores que equivale al 16.7% de la muestra de estudio siempre tienen oportunidad de ascender.

Se obtiene la media aritmética de 2.00 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces tienen oportunidad de ascender

Tabla 5 Reciben estímulos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Recibes estímulos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	26	86,7	86,7	86,7
	A veces	3	10,0	10,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

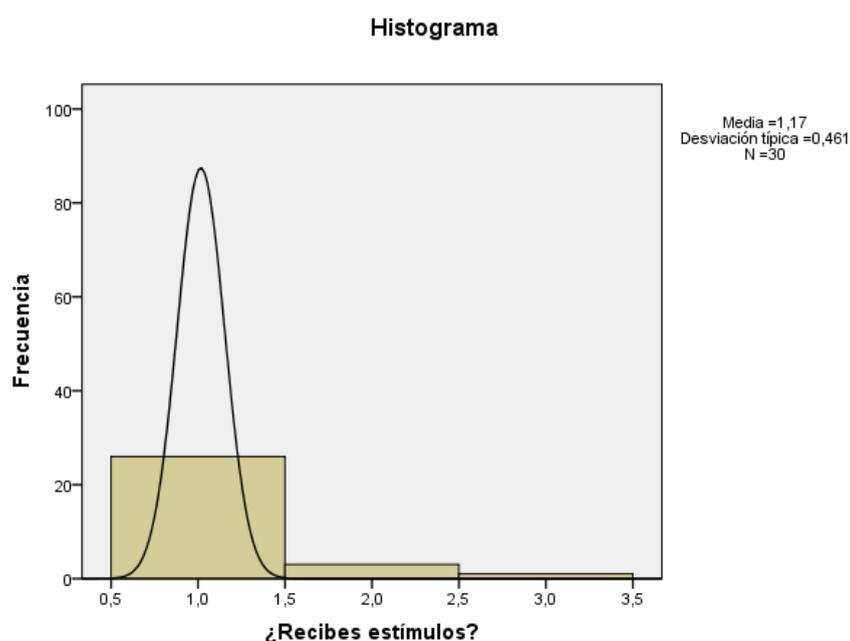


Figura 5 Reciben estímulos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

Interpretación

En la tabla se observa que 26 trabajadores que equivale a 86.7 % de la muestra de estudio nunca reciben estímulos; 03 trabajadores que equivale el 10.0 % de la

muestra de estudio a veces reciben estímulos y 1 trabajador que equivale al 3.3 % de la muestra de estudio siempre recibe estímulos.

Se obtiene la media aritmética de 1.17 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco nunca reciben estímulos.

Tabla 6 Reciben asesoría continua los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Reciben asesoría continua			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	43,3	43,3	43,3
	A veces	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

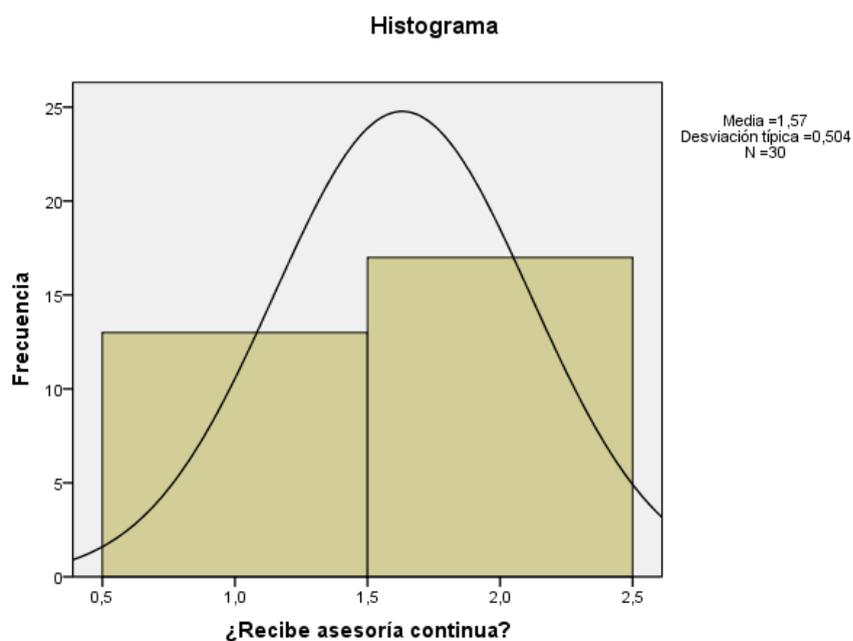


Figura 6 Reciben asesoría continua los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 13 trabajadores que equivale a 43.3 % de la muestra de estudio nunca reciben asesoría continua; 17 trabajadores que equivale el 56.7 % de la muestra de estudio a veces reciben asesoría continua y ningún trabajador siempre recibe asesoría continua.

Se obtiene la media aritmética de 1.57 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces reciben asesoría continua.

Tabla 7 Conocen los documentos de gestión los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Conocen los documentos de gestión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	6	20,0	20,0	26,7
	Siempre	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

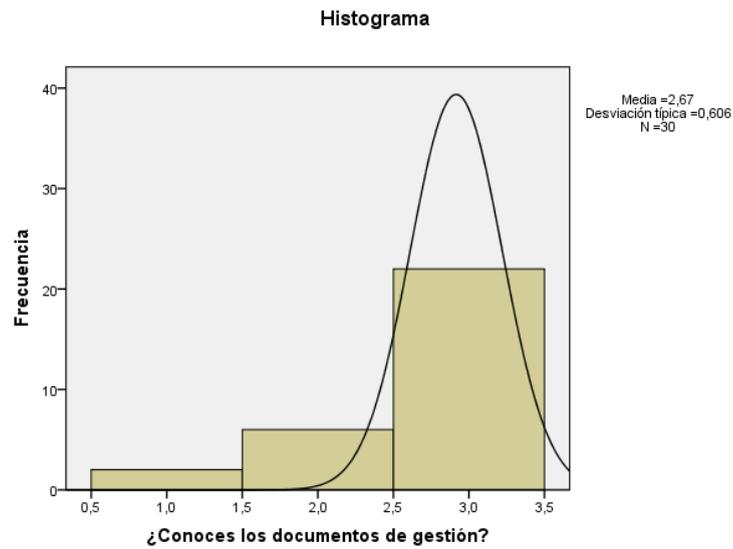


Figura 7 Conocen los documentos de gestión los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio nunca conocen los documentos de gestión; 06 trabajadores que equivale el 20.0 % de la muestra de estudio a veces conocen los documentos de gestión y 22 trabajadores que equivale al 73.3 trabajador siempre conoce los documentos de gestión.

Se obtiene la media aritmética de 2.67 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco nunca conocen los documentos de gestión.

Tabla 8 Son invitados a las reuniones de coordinación los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Son invitado en las reuniones de coordinación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	22	73,3	73,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

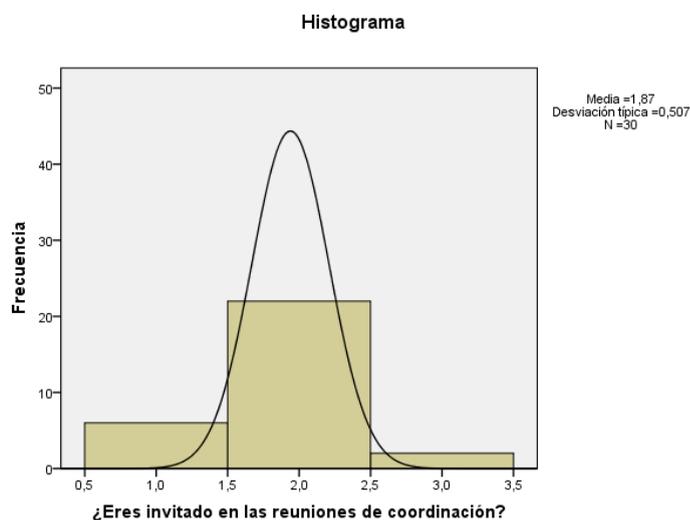


Figura 8 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco son invitados a reuniones de coordinación

Interpretación

En la tabla se observa que 08 trabajadores que equivale a 20.0 % de la muestra de estudio nunca es invitado a las reuniones de coordinación; 22 trabajadores que equivale el 73.3 % de la muestra de estudio a veces son invitado a las reuniones de coordinación y 2 trabajadores que equivale al 6.7 trabajador siempre son invitado a las reuniones de coordinación.

Se obtiene la media aritmética de 1.87 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 9 Tienen acceso a medios informáticos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Tienen acceso a medios informáticos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	12	40,0	40,0	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

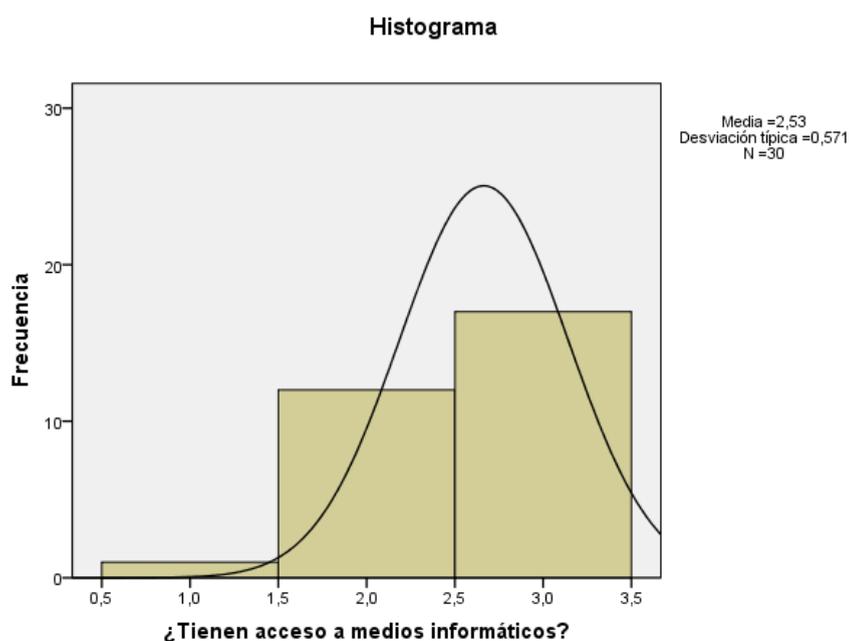


Figura 9 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen acceso a medios informáticos

Interpretación

En la tabla se observa que 01 trabajador que equivale a 3.3 % de la muestra de estudio nunca tiene acceso a medios informáticos; 12 trabajadores que equivale el 40.0 % de la muestra de estudio a veces tienen acceso a medios informáticos; y 17

trabajadores que equivale al 56.7 trabajador siempre tienen acceso a medios informáticos.

Se obtiene la media aritmética de 2.53 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco siempre tienen acceso a medios informáticos.

Tabla 10 Conocen el plan de comunicación interno los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Conocen el plan de Comunicación interno					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	19	63,3	63,3	63,3
	A veces	9	30,0	30,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

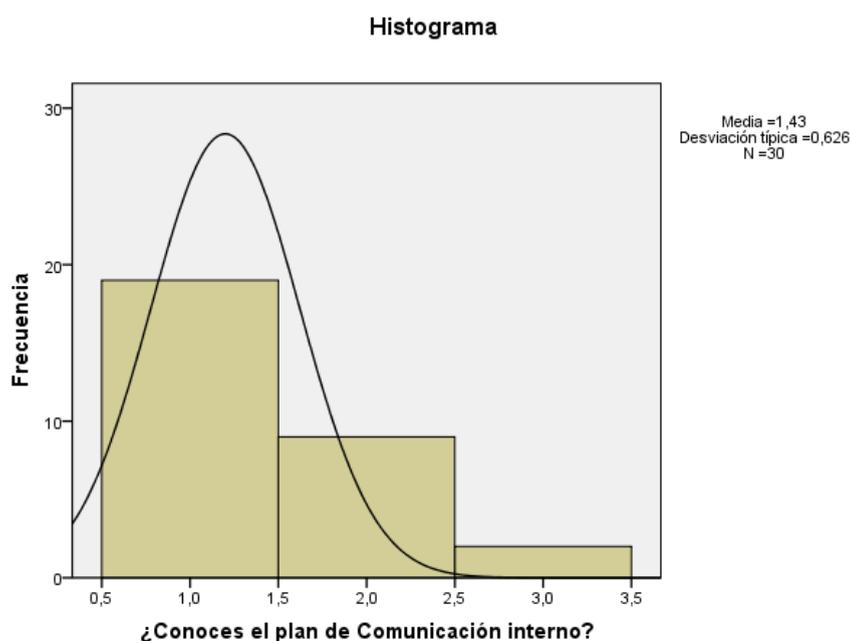


Figura 10 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. Conocen el plan de comunicación interno

Interpretación

En la tabla se observa que 19 trabajadores que equivale a 63.3 % de la muestra de estudio nunca conocen el plan de comunicación interno; 09 trabajadores que equivale el 30.0 % de la muestra de estudio a veces conocen el plan de comunicación interno; y 02 trabajadores que equivale al 6.7 trabajador siempre conocen el plan de comunicación interno.

Se obtiene la media aritmética de 1.43 puntos que demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco siempre conocen el plan de comunicación interno

Tabla 11 Les piden información a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Le piden información			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

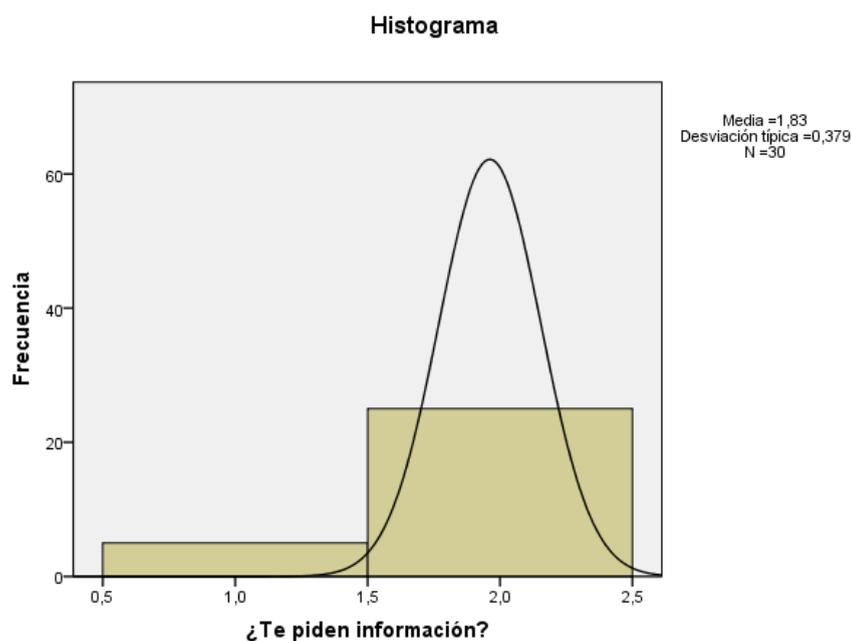


Figura 11 Le piden información a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

Interpretación

En la tabla se observa que a 05 trabajadores que equivale a 16.7 % de la muestra de estudio nunca le piden información; 25 a trabajadores que equivale el 83.3 % de la muestra de estudio a veces le piden información y a ningún trabajador siempre le piden información.

Se obtiene la media aritmética de 1.83 puntos que demuestra que a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces le piden información.

Tabla 12 Tienen experiencia sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	24	80,0	80,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

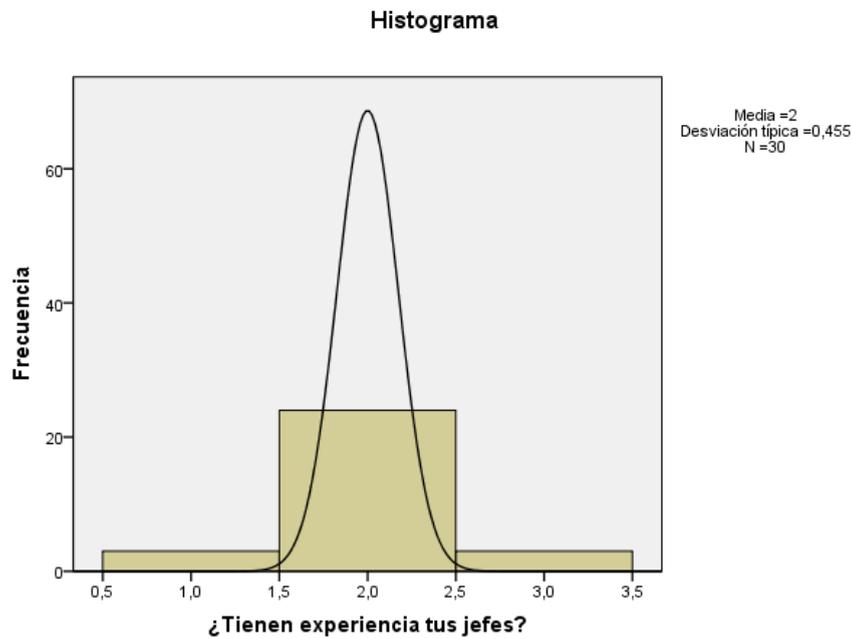


Figura 12 Tienen experiencia sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 03 trabajadores que equivale a 10.0 % de la muestra de estudio manifiestan que nunca tienen experiencia sus jefes; 24 trabajadores que equivale el 80.0 % de la muestra de estudio manifiestan que a veces tienen experiencia sus jefes; y 03 trabajadores que equivale al 10.0% manifiestan que siempre tienen experiencia sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 2.0 puntos que demuestra que los jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco a veces tienen experiencia

Tabla 13 Son autosuficientes sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Tus jefes son autosuficientes			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	22	73,3	73,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

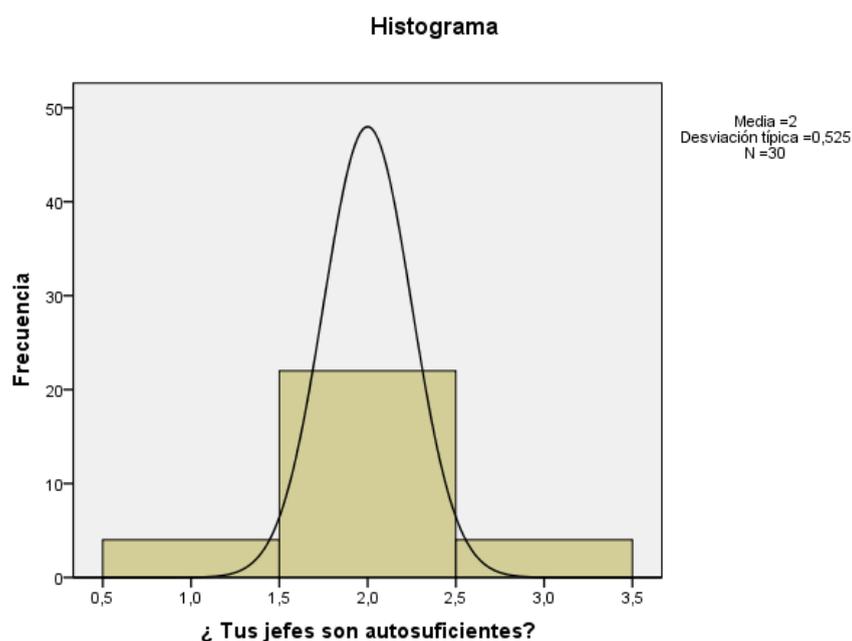


Figura 13 Son autosuficientes sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 04 trabajadores que equivale a 13.3 % de la muestra de estudio manifiestan que nunca son autosuficientes sus jefes; 22 trabajadores que

equivale el 73.3 % de la muestra de estudio manifiestan que a veces son autosuficientes sus jefes; y 04 trabajadores que equivale al 13.3% manifiestan que siempre son autosuficientes sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 2.0 puntos que demuestra que los jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces son autosuficientes.

Tabla 14 Tienen conocimiento administrativo sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tus jefes tienen conocimiento Administrativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	24	80,0	80,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

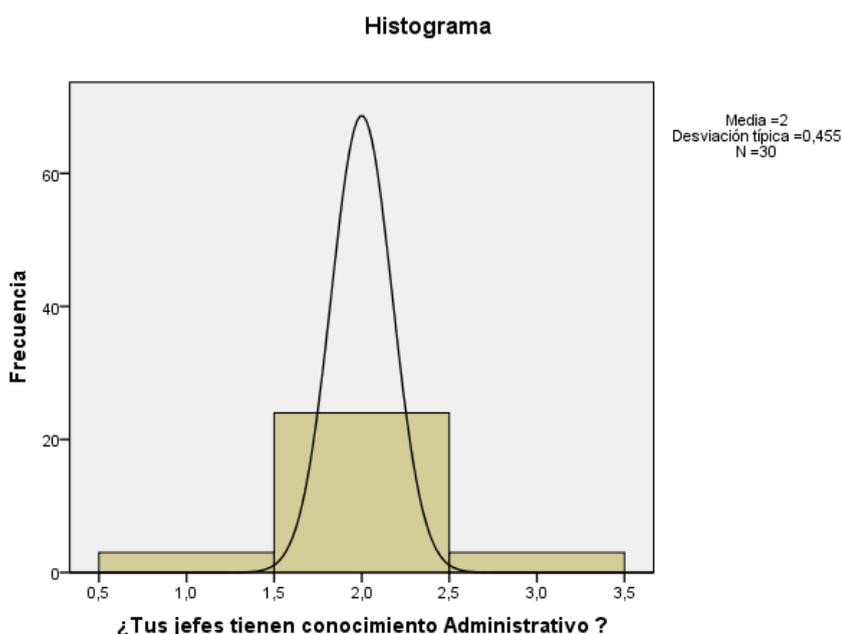


Figura 14 Tienen conocimiento administrativo sus jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 03 trabajadores que equivale a 10.0 % de la muestra de estudio manifiestan que nunca tienen conocimiento administrativo sus jefes; 24 trabajadores que equivale el 80.0 % de la muestra de estudio manifiestan que a veces tienen conocimiento administrativo sus jefes; y 03 trabajadores que equivale al 10.0% manifiestan que siempre tienen conocimiento administrativo sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 2.0 puntos que demuestra que los jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces tienen conocimiento administrativo.

B.- De los resultados obtenidos en trabajo de investigación referente a la variable 2 Satisfacción Laboral. Para recopilar la información se utilizó el cuestionario con 11 preguntas realizados a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

DIMENSIONES	N° de Ítems	Peso %
D1 Identidad de tareas	3 Ítems	30.77
D2 Variedad de habilidades	4 Ítems	38.46
D3 Retroalimentación	4 Ítems	30.77
Total Ítems	11 Ítems	100 %

Cada Ítem tiene un índice de valoración

Siempre	A veces	Nunca
3 puntos	2 puntos	1 punto

CATEGORÍAS		RANGOS	
Para la variable	Para las dimensiones	Para la variable	Para las dimensiones
SIEMPRE	Siempre	Siempre [24-40>	Siempre [0.5-1.5>
A VECES	A veces	A veces [40-56>	A veces [1.5-2.5>
NUNCA	Nunca	Nunca [56-72]	Nunca [2.5-3.5>

Tabla 15 Satisfacción Laboral en de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Satisfacción Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	13	43,3	43,3	43,3
	Regular	11	36,7	36,7	80,0
	Buena	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

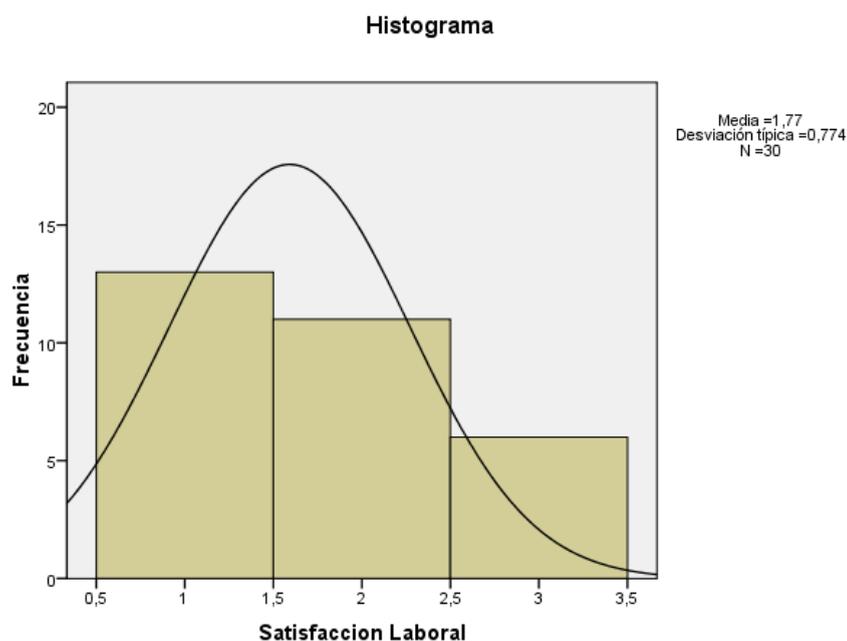


Figura 15 Satisfacción Laboral trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 13 trabajadores que equivale a 43.3 % de la muestra de estudio perciben una mala satisfacción; 11 trabajadores que equivale el 36.7 % de la muestra de estudio perciben una regular satisfacción; y 06 trabajadores que equivale al 20.0% perciben una buena satisfacción.

Se obtiene la media aritmética de 1.6 puntos que demuestra que los jefes de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco perciben una regular satisfacción

Tabla 16 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco permanecen en el puesto hasta culminar una tarea

Permanece en el puesto hasta culminar una tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	19	63,3	63,3	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

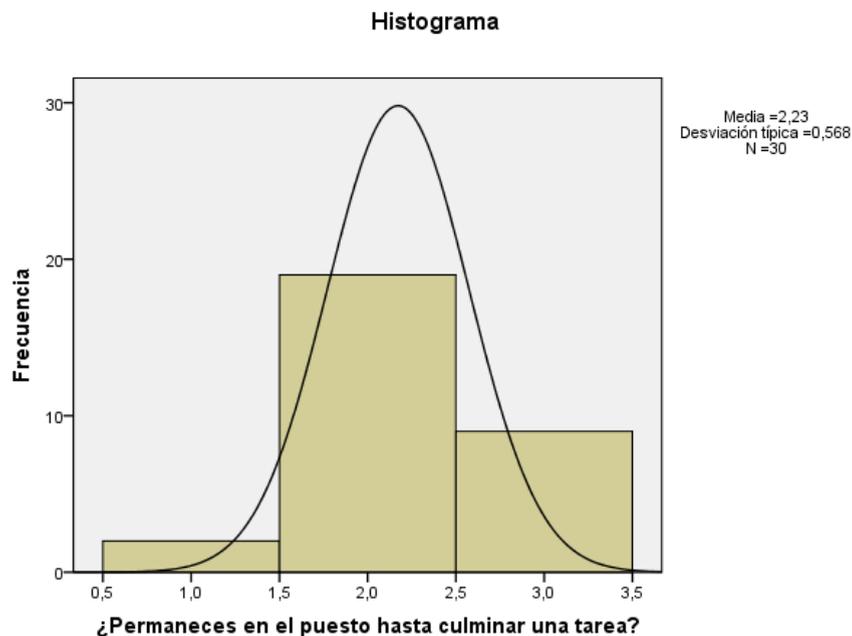


Figura 16 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco permanecen en el puesto hasta culminar una tarea.

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio manifiestan que nunca permanecen en el puesto hasta culminar una tarea; 19 trabajadores que equivale el 63.3 % de la muestra de estudio manifiestan que a veces permanecen en el puesto hasta culminar una tarea; y 09 trabajadores que equivale al 30.0% manifiestan que siempre permanecen en el puesto hasta culminar una tarea.

Se obtiene la media aritmética de 2.23 puntos que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces permanecen en el puesto hasta culminar una tarea.

Tabla 17 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco se sienten enriquecido con el puesto

		Se sienten enriquecido del trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	17	56,7	56,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

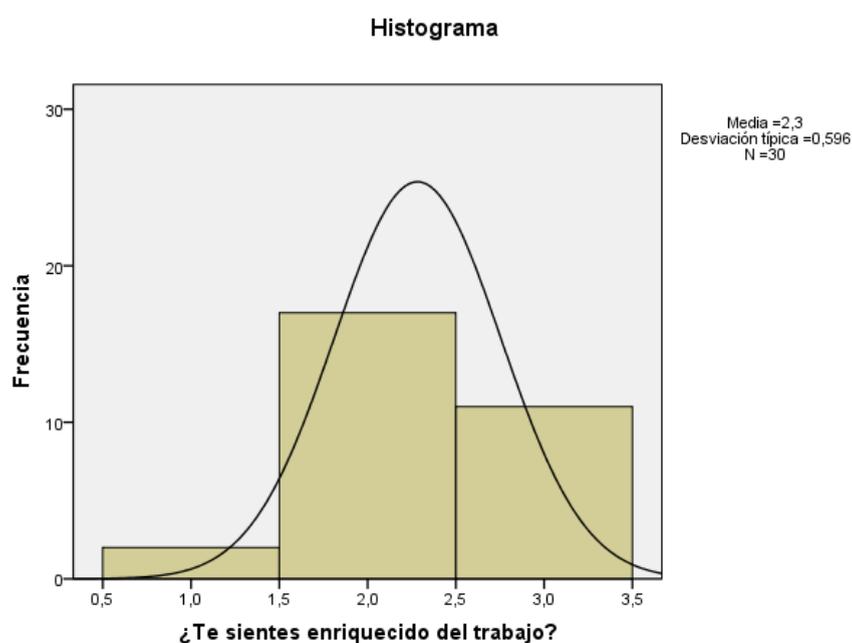


Figura 17 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco se sienten enriquecido del trabajo

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio nunca se sienten enriquecido con el trabajo; 17 trabajadores que equivale el 56.7 % de la muestra de estudio a veces se sienten enriquecido con el trabajo; y 11 trabajadores que equivale al 36.7% siempre se sienten enriquecido con el trabajo.

Se obtiene la media aritmética de 2.30 puntos corroborando que a veces los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. se sienten enriquecido con el puesto.

Tabla 18 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco comparten sus objetivos personales

Compartes tus objetivos personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	14	46,7	46,7	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

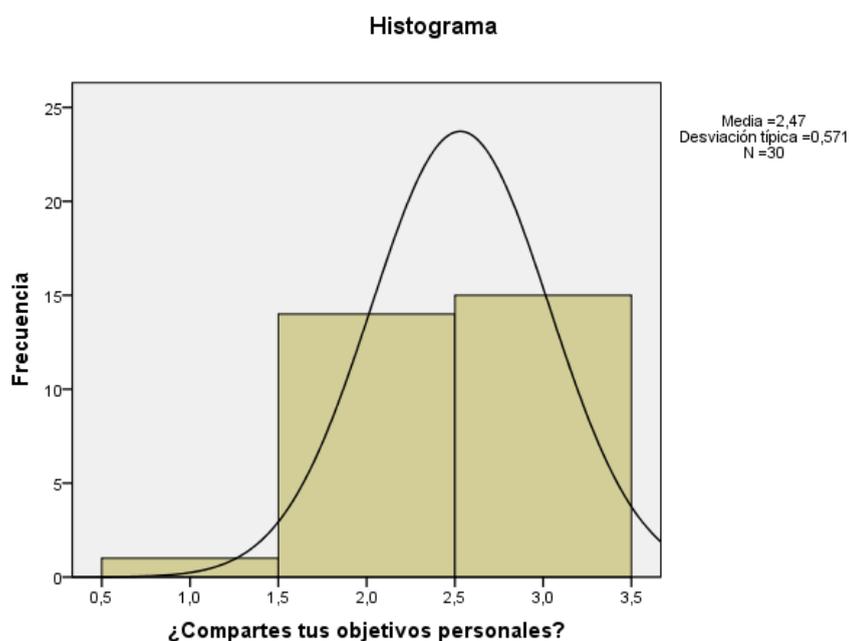


Figura 18 Los trabajadores Nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco comparten sus objetivos personales

Interpretación

En la tabla se observa que 01 trabajador que equivale a 3.3 % de la muestra de estudio nunca comparten sus objetivos personales; 14 trabajadores que equivale el 46.7 % de la muestra de estudio a veces comparten sus objetivos personales; y 15 trabajadores que equivale al 50.0% siempre comparten sus objetivos personales. Se obtiene la media aritmética de 2.47 puntos esto demuestra que a veces los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces comparten sus objetivos personales.

Tabla 19 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen libertad de acciones

Tienes libertad de acciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	21	70,0	70,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

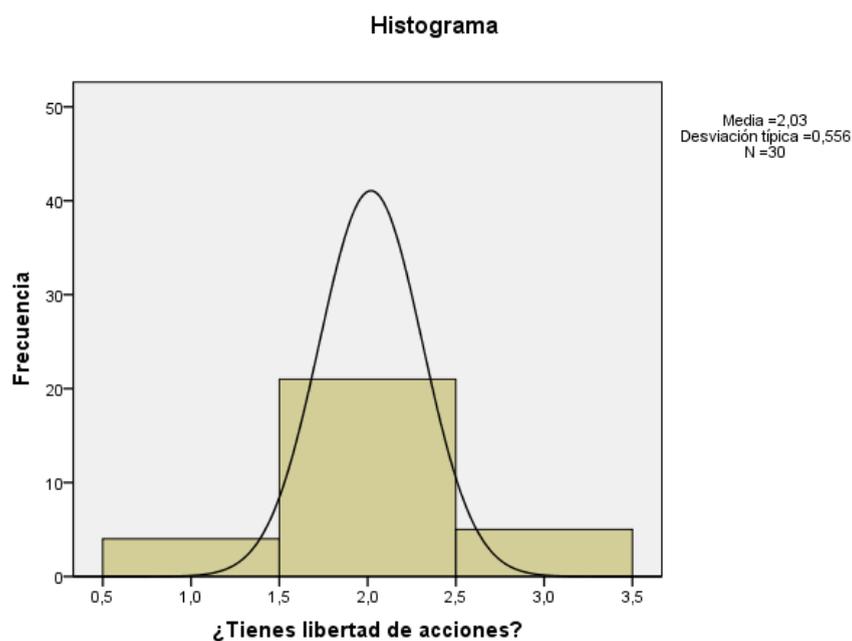


Figura 19 Tienen libertad de acciones los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 04 trabajadores que equivale a 13.3 % de la muestra de estudio nunca tienen libertad de acciones; 21 trabajadores que equivale el 70.0 % de la muestra de estudio a veces tienen libertad de acciones; y 05 trabajadores que equivale al 16.7% siempre tienen libertad de acciones.

Se obtiene la media aritmética de 2.03 puntos esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces tienen libertad de acciones.

Tabla 20 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen cualidades técnicas estables

Tienes cualidades técnicas estables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	6	20,0	20,0	23,3
	Siempre	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

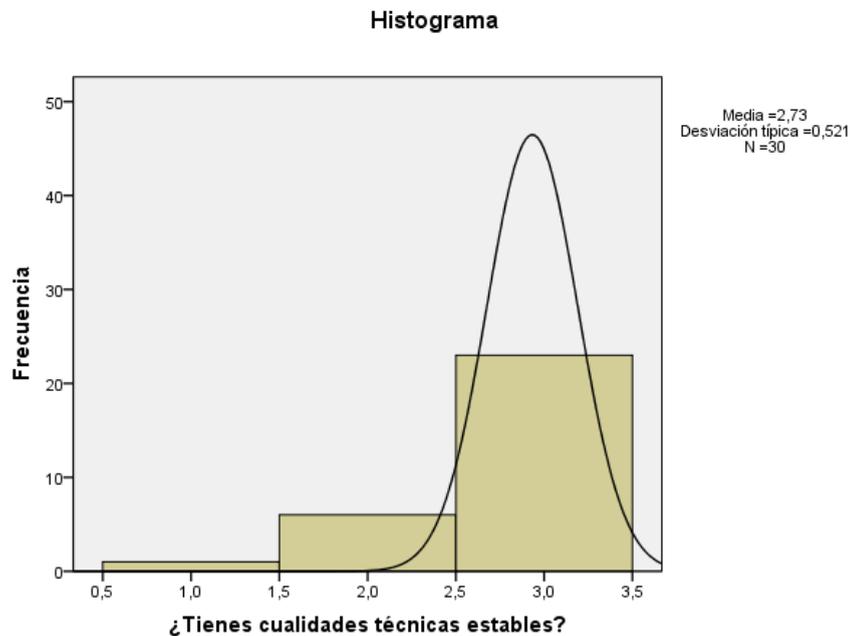


Figura 20 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen cualidades técnicas estables

Interpretación

En la tabla se observa que 01 trabajador que equivale a 3.3 % de la muestra de estudio nunca tienen cualidades técnicas estables; 06 trabajadores que equivale el 20.0 % de la muestra de estudio a veces tienen cualidades técnicas estables; y 23 trabajadores que equivale al 76.7% siempre tienen cualidades técnicas estables. Se obtiene la media aritmética de 2.73 puntos esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a siempre tienen cualidades técnicas estables.

Tabla 21 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen cualidades técnicas maleables

		Tienes cualidades técnicas maleables			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	8	26,7	26,7	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

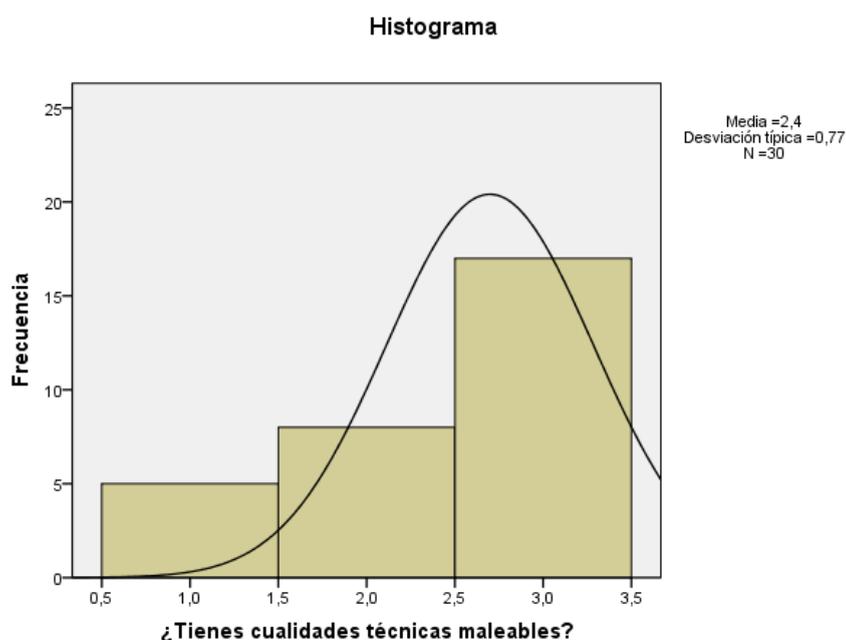


Figura 21 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco tienen cualidades técnicas maleables

Interpretación

En la tabla se observa que 05 trabajadores que equivale a 16.7 % de la muestra de estudio nunca tienen cualidades técnicas maleables; 08 trabajadores que equivale el 26.7 % de la muestra de estudio a veces tienen cualidades técnicas maleables; y

17 trabajadores que equivale al 56.7% siempre tienen cualidades técnicas maleables.

Se obtiene la media aritmética de 2.40 puntos esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a siempre tienen cualidades técnicas maleables.

Tabla 22 Les amplían su responsabilidad a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Te amplían tu responsabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	22	73,3	73,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

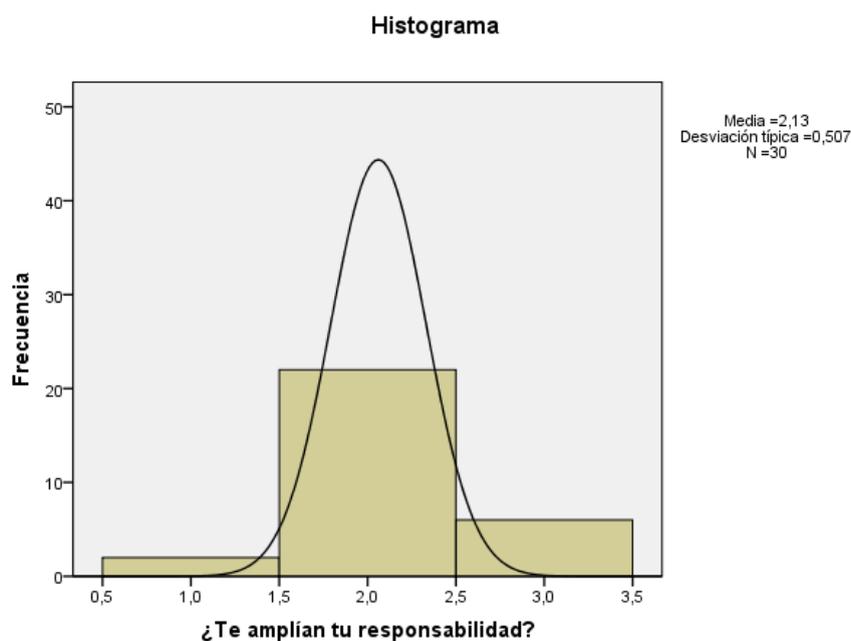


Figura 22 Les amplían la responsabilidad a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 02 trabajadores que equivale a 6.7 % de la muestra de estudio nunca le amplían su responsabilidad 22 trabajadores que equivale el 73.3 % de la muestra de estudio a veces le amplían su responsabilidad; y 06 trabajadores que equivale al 20.0% siempre le amplían su responsabilidad.

Se obtiene la media aritmética de 2.13 puntos, esto demuestra que a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces le amplían su responsabilidad

Tabla 23 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco conocen sus resultados de sus tareas.

Conocen los resultados de tus tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	46,7	46,7	46,7
	A veces	13	43,3	43,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

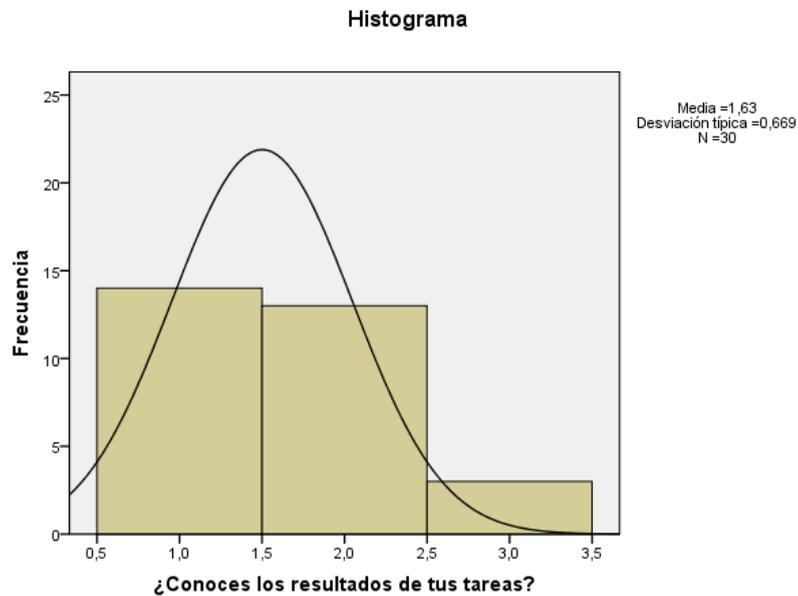


Figura 23 Conocen el resultado de sus tareas los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 14 trabajadores que equivale a 46.7 % de la muestra de estudio nunca conocen el resultado de sus tareas; 13 trabajadores que equivale el 43.3 % de la muestra de estudio a veces conocen el resultado de sus tareas; y 03 trabajadores que equivale al 10.0% siempre conocen el resultado de sus tareas. Se obtiene la media aritmética de 1.63 puntos, esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco nunca conocen el resultado de sus tareas.

Tabla 24 A los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco les evalúan de acuerdo a su comportamiento

		Les evalúan de acuerdo a tu comportamiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	43,3	43,3	43,3
	A veces	17	56,7	56,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

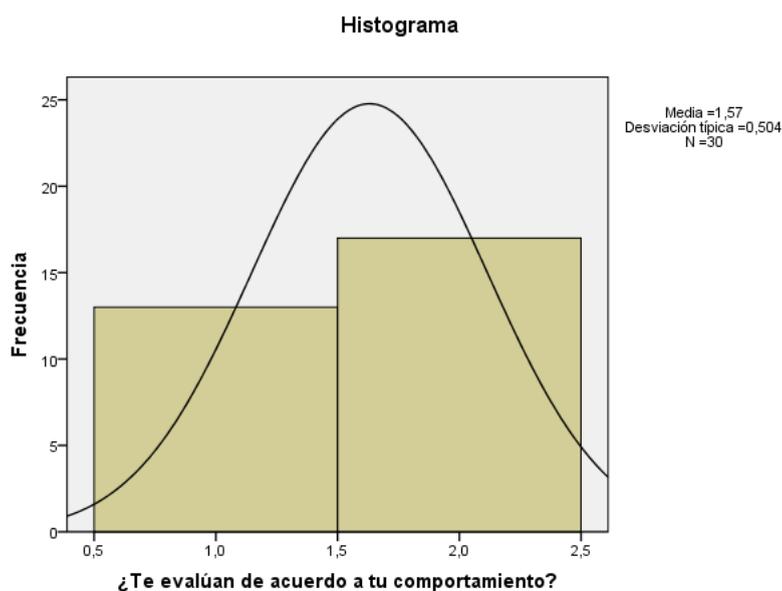


Figura 24 Les evalúan de acuerdo a su comportamiento a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 13 trabajadores que equivale a 43.3 % de la muestra de estudio nunca les evalúan de acuerdo a su comportamiento; 17 trabajadores que equivale el 56.7 % de la muestra de estudio a veces les evalúan de acuerdo a su

comportamiento; y a ningún trabajador siempre le evalúan de acuerdo a su comportamiento.

Se obtiene la media aritmética de 1.57 puntos, esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco a veces les evalúan de acuerdo a su comportamiento

Tabla 25 Evalúan las metas de su desempeño de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

		Evalúan las metas de tu desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	13	43,3	43,3	43,3
	A veces	17	56,7	56,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

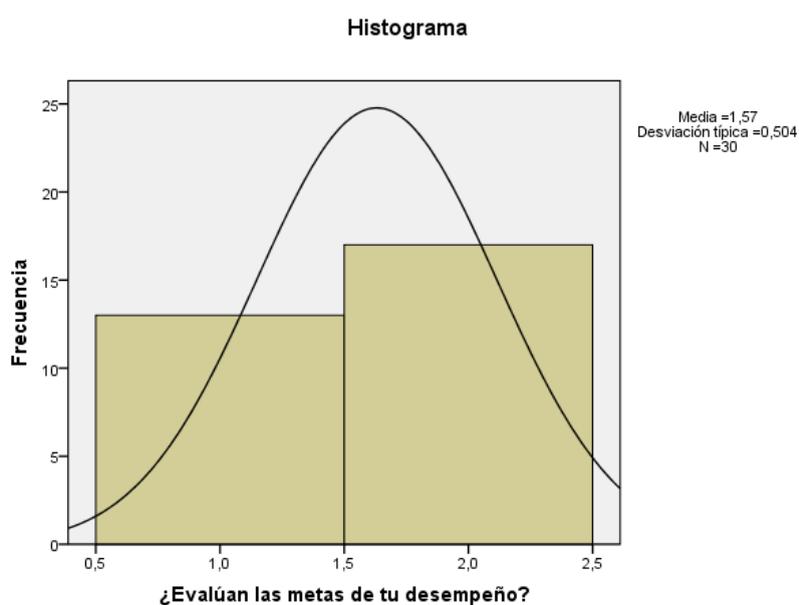


Figura 25 Les evalúan las metas de su desempeño a los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Interpretación

En la tabla se observa que 13 trabajadores que equivale a 43.3 % de la muestra de estudio nunca les evalúan las metas de su desempeño; 17 trabajadores que equivale el 56.7 % de la muestra de estudio a veces les evalúan las metas de su desempeño; y a ningún trabajador siempre le les evalúan las metas de su desempeño.

Se obtiene la media aritmética de 1.57 puntos, esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. a veces les evalúan las metas de su desempeño.

Tabla 26 Trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha perciben el liderazgo de sus jefes

		Percibes liderazgo de sus jefes			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	15	50,0	50,0	50,0
	A veces	12	40,0	40,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

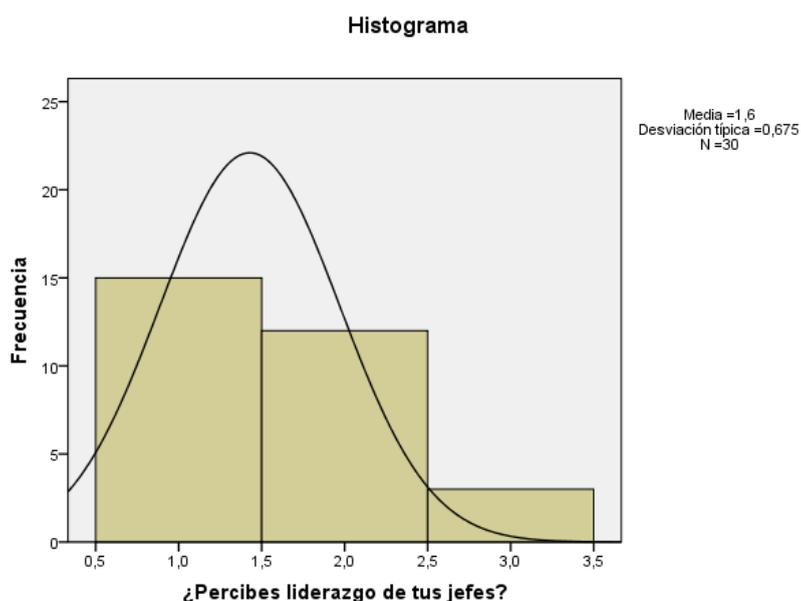


Figura 26 Los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco perciben liderazgo de sus jefes

Interpretación

En la tabla se observa que 15 trabajadores que equivale a 50.0 % de la muestra de estudio nunca perciben liderazgo de sus jefes; 12 trabajadores que equivale el 40.0 % de la muestra de estudio a veces perciben liderazgo de sus jefes; y 03 trabajadores que equivale al 10.0% siempre perciben liderazgo de sus jefes.

Se obtiene la media aritmética de 1.60 puntos, esto demuestra que los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco nunca perciben liderazgo de sus jefes.

C. Descripción de la correlación entre las variables de estudio

Tabla 27 Correlación entre las dimensiones de la variable clima laboral y la variable satisfacción Laboral.

	VY: Satisfacción Laboral
D1: Motivación	r= 0,911
D2: Comunicación	r= 0,696
D3: Toma de decisiones	r= 0,645
VX: Clima Laboral	r= 0,78

Fuente: *Data de resultados*

Interpretación:

A continuación, se presentan las correlaciones de Pearson obtenidas entre las dimensiones de la variable clima laboral y la variable satisfacción laboral.

Existe una correlación de $r= 0,676$ entre la motivación y la satisfacción laboral.

Existe una correlación de $r= 0,716$ entre la comunicación y la satisfacción laboral.

Existe una correlación de $r= 0,676$ entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral.

En conclusión, se puede señalar que existe una correlación directa entre las variables: clima laboral y satisfacción laboral de $r=0,78$; es decir a un buen clima laboral le corresponde una buena satisfacción laboral; a un deficiente clima laboral le corresponde una deficiente satisfacción laboral.

Tabla 28: Correlación entre las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral y Clima Laboral

VX: Clima Laboral	
D1: Identidad de tareas	$r= 0,683$
D2: Variedad de habilidades	$r= 0,958$
D3: Retroalimentación en el puesto	$r= 0,735$
VY: Satisfacción Laboral	$r= 0,78$

Fuente: *Data de resultados*

Interpretación:

A continuación, se presentan las correlaciones de Pearson obtenidas entre las dimensiones de la variable satisfacción y la variable clima laboral.

Existe una correlación de $r= 0,683$ entre la variable clima laboral y la identidad de tareas.

Existe una correlación de $r= 0,958$ entre la variable clima laboral y variedad de habilidades.

Existe una correlación de $r = 0,735$ entre la variable clima laboral y la retroalimentación en el puesto.

En conclusión, se puede señalar que existe una correlación directa entre las variables: clima laboral y satisfacción laboral de $r = 0,78$; es decir a un buen clima laboral le corresponde una buena satisfacción laboral; a un deficiente clima laboral le corresponde una deficiente satisfacción laboral.

c.1 Correlación entre las dimensiones de Clima Laboral y Satisfacción Laboral

Tabla 29 Relación entre Motivación * Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral			Total
		Mala	Regular	Buena	
Motivación	Mala	11	0	0	11
	Regular	2	11	1	14
	Buena	0	0	5	5
	Total	13	11	6	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,973 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	44,761	4	,000
Asociación lineal por lineal	24,051	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.00.

Chi-cuadrado (Valor observado)	44.973
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	< 0.0001
Alfa	0.05

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre Comunicación y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre Comunicación y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Se concluye que Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la Comunicación y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 30 Relación entre Comunicación * Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral V2			
		Mala	Regula	Buena	Total
Comunicación D2	Mala	8	0	0	8
	Regular	5	11	4	20
	Buena	0	0	2	2
	Total	13	11	6	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de 21,846 ^a	4	,000
Razón verosimilitudes	de 23,237	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,034	1	,000

N de casos válidos 30

a. 7 casillas (77.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .40.

Chi-cuadrado (Valor observado)	21.846
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	0.000
Alfa	0.05

Valor de P = < 0.05 = Es significativo

Ha = Se acepta, Ho= se rechaza

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la Comunicación y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre la Comunicación y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Se concluye que Valor de P = < 0.05 = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la Comunicación y

satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 31 Relación entre toma de decisiones * Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral			
		Mala	Regular	Buena	Total
Toma de decisiones	Mala	5	0	0	5
	Regular	8	11	3	22
	Buena	0	0	3	3
	Total	13	11	6	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,297 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	19,739	4	,001
Asociación lineal por lineal	12,047	1	,001

N de casos válidos 30

a. 7 casillas (77.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .60.

Chi-cuadrado (Valor observado)	20.297
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	0.000
Alfa	0.05

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre Toma de decisiones y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre Toma de decisiones y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Se concluye que Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la Toma de decisiones y satisfacción Laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

c.1 Correlación entre las dimensiones de Clima Laboral y Satisfacción Laboral

Tabla 32 Relación entre Identidad de Tareas * Clima Laboral

		Clima Laboral			
		Mala	Regular	Buena	Total
Identidad de Tareas	Mala	6	9	0	15
	Regular	0	6	0	6
	Buena	0	4	5	9
	Total	6	19	5	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de 19,474 a	4	,001
Razón verosimilitudes	de 22,032	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,528	1	,000

N de casos válidos 30

a. 7 casillas (77.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.00.

Chi-cuadrado (Valor observado)	19.474
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	0.001
Alfa	0.05

Valor de P = < 0.05 = Es significativo

Ha = Se acepta, Ho= se rechaza

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre Identidad de tareas y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre Identidad de tareas y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Se concluye que Valor de P = < 0.05 = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la Identidad y el clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha

Tabla 33 Relación entre Variedad de habilidades * Clima Laboral

		Clima Laboral			Total
		Mala	Regular	Buena	
Variedad de habilidades	Mala	6	1	0	7
	Regular	0	18	0	18
	Buena	0	0	5	5
	Total	6	19	5	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,361 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	48,846	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,638	1	,000

N de casos válidos 30

a. 8 casillas (88.9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .83.

Chi-cuadrado (Valor observado)	54.361
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	< 0.0001
Alfa	0.05

Valor de P = < 0.05 = Es significativo
 Ha = Se acepta, Ho= se rechaza

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre variedad de habilidades y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre variedad de habilidades y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Se concluye que Valor de $P = < 0.05$ = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la variedad de habilidades y el clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 34 Relación entre Retroalimentación * Clima Laboral

		Clima Laboral			Total
		Mala	Regular	Buena	
Retroalimentación	Mala	6	7	0	13
	Regular	0	12	2	14
	Buena	0	0	3	3
	Total	6	19	5	30

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de 25,752 ^a	4	,000
Razón verosimilitudes	de 25,160	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,681	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .50.

Chi-cuadrado (Valor observado)	25.752
Chi-cuadrado (Valor crítico)	9.488
GL	4
valor-p	< 0.0001
Alfa	0.05

Valor de P = < 0.05 = Es significativo
Ha = Se acepta, Ho= se rechaza

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre retroalimentación y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación directa entre retroalimentación y clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Se concluye que Valor de P = < 0.05 = Es significativo, entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). Con estos resultados estadísticos se puede afirmar que existe una relación entre la retroalimentación y el clima laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado sistematizado los resultados del presente trabajo de investigación por medio del SPSS y de los análisis Estadísticos de Correlación de Chi cuadrado de Pearson, se puede establecer similitudes en lo que muestra la teoría científica y los propósitos de la presente investigación que plantea la siguiente hipótesis: Existe relación directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Así mismo para realizar el presente trabajo de investigación se ha utilizado el instrumento de encuesta para la recopilación de los datos, para la utilización de estos instrumentos se requería que cuente con la validez y confiabilidad, para lo cual se hizo validar con tres expertos a si mismo se necesitaba la confiabilidad.

Terminada la investigación los resultados analizados estadísticamente han determinado que existe una relación significativa entre la variable clima laboral con la variable satisfacción laboral en los trabajadores nombrados del Distrito de Yanacancha $r=0.78$

De los antecedentes revisados se puede encontrar a Casas, Luis López (2014) en su trabajo de investigación “Programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Trujillo” en donde concluye:

- Se nota que la mayor parte del personal contestó que dicha Institución es poco organizada, esto se debe a que las actividades realizadas dentro de la misma son pocas veces planificadas, el ambiente no es aseado, ocurren pérdidas de materiales de escritorio, pocos de los colaboradores no se sienten satisfechos con su ambiente de trabajo debido a que no les gusta ejercer la labor entusiastamente que viene desempeñando; en cuanto al control interno la mayoría considera que se realizan una vez al año, y algunos manifiestan desconocimiento de esto.
- Las motivaciones que sienten los colaboradores dentro de la “Municipalidad Distrital de Santiago de Cao” ,Provincia de Ascope, Departamento de La

Libertad” ; de las cuales no se sienten a gusto notablemente se observa que las de mayor preponderancia en preocupación son las de trabajo en equipo, seguido de poder de decisión que define hasta qué punto el jefe debe compartir con los demás la toma de decisiones, teniendo en cuenta el principio básico de motivación: "mientras más participe la gente en las decisiones que la afectan más motivados estarán para ponerlas en práctica”.

- Sus jefes algunas veces los tratan bien, con amabilidad.
- Manifiestan también que los reconocimientos y promesa de remuneración no son realizadas.
- Opinan que no existe motivaciones en la institución que labora actualmente lo cual rescata que trabajar para esta institución no los hace sentir orgulloso

Existe una similitud entre lo que se concluye en la investigación desarrollado por **Casas** y el presente trabajo de investigación en donde los resultados determinan la relación directa existente entre el motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.696$ tabla N° 27 es decir que si hay una buena motivación existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe una mala motivación existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

De la misma manera **Pérez N, Rivera P** (2015) en su investigación titulado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Concluye en:

- Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.
- Existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013.
- En lo que respecta a la dimensión de Involucramiento Laboral, los trabajadores del IIAP, percibe que se involucra en su trabajo con compromiso

para superar los obstáculos, con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo.

- En lo que respecta a la dimensión de Supervisión, los trabajadores del IIAP, percibe que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acordes a las necesidades institucionales.
- En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del IIAP, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias. Poseen motivación de logros.
- En las Condiciones laborales, los trabajadores del IIAP, perciben como a una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos. 7. En la dimensión Autorrealización, los trabajadores del IIAP, perciben a su Institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional. Su régimen laboral facilita flexibilizar sus perfiles de puestos acorde sus necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales.

Estos resultados se puede corroborar con lo conseguido en el presente trabajo de investigación determinando la correlación existente entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.78$ tabla N° 27 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Los resultados del presente estudio determinan la correlación existente entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.78$ tabla N° 27 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- 6.2. Los resultados determinan la relación directa existente entre el motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.696$ tabla N° 27 , es decir que si hay una buena motivación existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe una mala motivación existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- 6.3.- Los resultados determinan la relación directa existente entre el motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.645$ tabla N° 27 es decir que si hay una buena comunicación existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe una mala comunicación existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- 6.4.- Los resultados del presente estudio determinan la relación directa existente entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.645$ tabla N° 27 , es decir que si hay una buena toma de decisiones existirá una buena satisfacción laboral, así mismo si existe una mala toma de decisiones existirá una mala satisfacción laboral; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).
- 6.5.- Los resultados del presente estudio determinan la relación directa existente entre el clima laboral y la identidad de tareas en los trabajadores nombrados

de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.683$ tabla N° 28 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena identidad de tareas, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala identidad de tareas; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

6.6.- Los resultados del presente estudio determinan la relación directa existente entre el clima laboral y la variedad de habilidades en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.958$ tabla N° 28 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena variedad de habilidades, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala variedad de habilidades; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

6.7.- Los resultados del presente estudio determinan la relación directa existente entre el clima laboral y la retroalimentación en el puesto en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco., esta relación se sustenta en el valor de coeficiente de relación $r = 0.735$ tabla N° 28 , es decir que si hay un buen clima laboral existirá una buena retroalimentación en el puesto, así mismo si existe un mal clima laboral existirá una mala retroalimentación en el puesto; por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.-** Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Yanacancha a mejorar el clima laboral de los trabajadores mediante capacitaciones, estímulos, reconocimientos.
- 7.2.-** Al alcalde de Municipalidad Distrital de Yanacancha juntamente con los miembros del consejo de regidores y funcionarios competentes a hacer cumplir los documentos de gestión, dentro de ello el Cuadro de asignación de Personal y el Presupuesto de Asignación de Personal mejorando la escala salarial de los trabajadores en general.
- 7.3.-** Al Gerente Municipal a realizar coordinación de trabajo constante con el personal de los órganos de apoyo y órganos de línea, en el cual los trabajadores se sientan parte de la gestión edil contribuyendo con sus conocimientos, experiencias en la formulación de los diferentes planes de gestión municipal que tenga la Institución edil.

VII. REFERENCIAS

- Albañil. (2015). *El clima laboral y la participacion en la Institucion Educativa Enrique Lopez Albuja de Piura*. Piura-Peru: Tesis de Maestri en Educacion.
- Alfaro et al. (2012). *Satisfaccion laboral y su relacion con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao Peru*. Lima -Peru.
- Alvarez, D. (2007). *Satisfaccion y fuentes de presion laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana*. Lima-Peru: Tesis.
- Anzola. (2003). *Percepciones e interpretaciones relativas permanentes que los individuos tienen*. Colombia: Universidad externado de colombia.
- Baeza R. et al. (2016). La intima relacion entre el clima y la satisfaccion laboral. *La Tercera*, 131-151,152.
- Bazan. (2003). *La cultura y el nivel de satisfaccion organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande Ascope Trujillo Peru*. Trujillo - Peru: Universidad Privada Antenor Orego.
- Bravo et al. (1996). Satisfaccion laboral en J. Peiro. En Bravo, *Tratado de Psicologia del trabajo*. españa: Sintesis.
- Browsers, D & Taylor, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Michigan EE.UU.: Universidad Michigan.
- Brown, Moberg. (1990). *Teoria de la Organizacion y la Administracion*. Mexico: Limosa.
- Brunet. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definicion, diagnostico consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Buendia,L et.al. (1998). *Metodos de investigacion en Psicologia*. Sevilla Mexico: Mc Graw Hill, 343 pag.

- Canton & Tellez. (2016). La satisfaccion laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista*, 214-216.
- Casas. (2014). *Programa de participacion y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao Trujillo* eru. Trujillo - Peru.
- Chiang. M, Martin M, Nuñez A. (2010). *relaciones entre el clima organizacional y satisfaccion laboral*. Madrid- españa: Universidad pontifica Comillas.
- Chiang.et.al. (2011). Clima organizacional y satisfaccion laboral: un compartamiento entre hospitales publicasde alta y baja complejidad. *Salud del Trabajador Universidad Carabobo- Venezuela*, 99 (5-16).
- Chiavenato. (1999). *Administracion de recursos*. Brasil: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2007). *Administracion de recursos humanos*. EE.UU: Mc Gran Will.
- Churden, H y Sherman, A. (1999). *Administracion de Personal*. EE.UU: Hall.
- Ciro. (2011). *Cinco principios esenciales de la cultura organizacional*. Argentina: Escuela de Negocos Argentina.
- Cordova. (2012). *Relacion entre el clima y la satisfaccion laboral en la escuela academica profesional de economia de la Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo -Peru: Universidad de Trujillo.
- Cruz et al. (2013). *Relacin entre la modalidad de trabajo y los conflictos laborales*. Lima-Peru: Universidad Catolica del Peru.
- Cuadra. (2010). Grado de supervision como variable moderada de la relacion entre liderazgo, motivacion, satisfaccion y cima organizacional. *revista Chilena de Ingenieria*.
- Escorihuela. (1994). *Clima organizacional en la escuea de aviacion militar de Venezuela*. Caracas-Venezuela.

- Figuerola, D. (2012). *Conflicto, familia, trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado*. Chile: Universidad de Concepción.
- Fincher. (1983). *Definiciones y dimensiones del clima organizacional*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Flores. (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima.
- Gamero. (2007). *Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España*. España: Investigaciones económicas.
- García V. et al. (2017). *Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de servicios* García Velásquez. México: Tesis.
- Hackman J. y Oldham G. (1974). *The job diagnostic survey: and instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. EE.UU: Universidad de Guanajuato.
- Likert. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitude*. EE.UU: Archives of Psychology 140: 1-55.
- Litwin, G y Stinger H. (1978). *Organizational Climate*. New York, EE.UU: Schister.
- Loke. (1976). *The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Melendez, R. (2014). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas*. Quito- Ecuador.
- Meza. (2014). *Relación entre el clima y satisfacción laboral en la escuela académica profesional de economía de la Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo - Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Navarro et al. (2010). Satisfacción laboral evocada por los profesionales de la construcción en la comunidad Valenciana. *Revista Construcción*, Volumen 9 N° 01 Pp 6-7.

- Noriega B. y Prida B. (2011). Instrumentos para evaluar el clima organizacional. *Revista Cubana Salud Publica*, 116-22.
- Palma. (2004). *Escala de Clima Laboral CL- SPC*. Lima -Peru: Universidad Ricardo Palma.
- Peiro. (1996). Tratado de la psicología del trabajo. En Peiro, *Tratado de la psicología del trabajo*. España: Síntesis.
- Peña. (2015). *Relacion del clima organizacional y la satisfaccion laboral en una pequeña empresa familiar*. Mexico: Revista Intenacional, Administracion y Finanzas.
- Perez N & Rivera P. (2015). *Clima Organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores del instituto de investigacion de la amazonia peruana*. Iquitos.
- Robbins. (1993). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mexico.
- Robbins, S & Judge T. (2013). *Comportamientto organizacional*. Mexico: Pearson educacion.
- Rodriguez, D. (2004). *Diagnostico Organizacional*. Santiago - Chile: Universidad catolica.
- Rodriguez, M. (2011). *Diagnostico Organizacional*. Santiago de Chile: Universidad Angres Bello.
- Rodriguez, M. (2013). *Clima y satisfaccion laboral como predictores del desempeño en una organizacion estatal chilena*. Bello Horizonte - Chile.
- Rojas. (2012). *Gestion y politicas publicas*. Lima: Governa.
- Salgado. (1996). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en una empresa comercializadora de automoviles*. La coruña- España.
- Schneider. (1985). Organizational Climates. En Schneider, *Organizational Climates*. EE.UU.
- Schneider, B , Ehrthort,M , Macey W. (2013). *Organizational Climate and Culture Annual Review of Psicology*. EE.UU.

Toro, F. (2010). *Clima Organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Medellín-Colombia: Cincel.

Tous, B. y. (1993). escalas de la satisfaccion laboral. *Revista de Psicologia*.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: Clima Laboral en la Satisfacción Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CLIMA LABORAL	Anzola, (2003) opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.	El análisis del clima laboral puede realizarse al elaborar un diagnóstico de las percepciones de los individuos y los factores que las generan. Las dimensiones que han de considerarse como objeto de estudio para analizar el clima laboral en una organización son: Motivación, Comunicación, Toma de decisiones.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de su jefe • Mayor autonomía. • Oportunidad de ascender. • Estímulos. 	Encuestas
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría continúa • Documentos de gestión • Fomentan reuniones de trabajo. • Medios informáticos • Plan de Comunicación Interno. 	Encuestas

			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Piden Información • Experiencia de los jefes • Autosuficiencia • Conocimiento Administrativo 	
VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>Javier Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de</p>	<p>El instrumento a utilizar para medir Satisfacción Laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha será el modelo de cuestionario en base a la escala de Likert</p>	Identidad de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Permanencia en el puesto hasta culminar una tarea. • Enriquecimiento del trabajo. • Compartir objetivos personales 	Encuestas
			Variedad de Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de acciones. • Cualidades técnicas estables. • Cualidades 	Encuestas

	<p>promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.</p>		<p>Retroalimentación</p>	<p>técnicos maleables.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de responsabilidad • Conocimiento del resultado de tus tareas • Evaluación de comportamiento • Metas de desempeño • Liderazgo de los jefes 	
--	--	--	--------------------------	--	--

MATRIZ DEL INSTRUMENTOS

Título: Clima laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
CLIMA LABORAL	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de su jefe • Mayor autonomía. • Oportunidad de ascender. • Estímulos. 	01.- ¿Recibes reconocimiento de su jefe?	4	30.77%	(3) Siempre (2) A veces (1) Nunca	Cuestionario
			02 ¿Tienes mayor autonomía?				
			03. ¿Tiene oportunidad de ascender?				
			04. ¿Recibes estímulos de la Institución?				
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría continua. • Visión de la Municipalidad. • Fomentar reuniones de trabajo. • Medios Informáticos. • Plan de Comunicación Interno. 	05.- ¿Recibe asesoría continua?	5	38.46%		
			06.- ¿Te Comparten los documentos de gestión?				
			07.- ¿Es invitado en las reuniones de coordinación?				
			08¿Tienes acceso a los medios informáticos?				
			09 ¿Sabes si existe un plan de Comunicación?				

	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de puestos por niveles. • Valoración del puesto por jerarquización. • Equidad económica externa. • Incentivos económicos 	<p>10. ¿Se valora los puestos por niveles?</p> <p>11.- ¿Se valora los puestos por jerarquías?</p> <p>12. ¿Sabes si existe equidad económica externa?</p> <p>13. ¿Sabes si existe incentivos económicos?</p>	4	30.77		
			TOTAL	13	100%		
VARIABLES							
SATISFACCIÓN LABORAL	Identidad de Tareas	Permanencia en el puesto hasta culminar una tarea <ul style="list-style-type: none"> • Enriquecimiento del trabajo. Compartir objetivos personales	14. - ¿Permaneces en el puesto hasta culminar una tarea?	3	27.27%	(3) Siempre (2) A veces (1) Nunca	Cuestionario
			15.- ¿Te sientes enriquecido del trabajo?				
			16.- ¿Compartes tus objetivos personales?				
	Variedad de habilidades	Libertad de acciones Cualidades técnicas estables	17.- ¿Tienes libertad de acciones?	4	36.36%		
			18.- ¿Tienes cualidades técnicas estables?				
			19.- ¿Tienes cualidades técnicas maleables?				
			20.- ¿Te amplían tu responsabilidad?				

	Retroalimentación en el puesto	Conocimiento de los resultados de tareas	21.¿Conoces el resultado de tus tareas?		36.36%		
		Evaluación de comportamiento	22. ¿Te evalúan de acuerdo a tu comportamiento?	4			
		Metas de desempeño	23.- ¿Te evalúan las metas de tu desempeño?				
		Liderazgo de los Jefes	24.-¿Percibes liderazgo de tus jefes?				
TOTAL				11	100%		

ANEXO 03

Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responder en todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, Casi siempre=2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Nunca
VARIABLE: CLIMA LABORAL				
1	¿Recibe reconocimiento de su Jefe?	3	2	1
2	¿Tienes mayor autonomía?	3	2	1
3	¿Tiene oportunidad de ascender?	3	2	1
4	¿Recibes estímulos?	3	2	1
5	¿Recibe asesoría continua?	3	2	1
6	¿Comparte los documentos de gestión?	3	2	1
7	¿Es invitado en las reuniones de coordinación?	3	2	1
8	¿Tienen acceso a medios informáticos?	3	2	1
9	¿Sabes si existe un plan de Comunicación?	3	2	1
10	¿Te piden información?	3	2	1
11	¿Tienen experiencia tus jefes?	3	2	1
12	¿Son autosuficientes tus jefes?	3	2	1
13	¿Tienen conocimiento Administrativo tus jefes?	3	2	1
VARIABLE: SATISFACCION LABORAL				
14	¿Permaneces en el puesto hasta culminar una tarea?	3	2	1
15	¿Te sientes enriquecido del trabajo?	3	2	1

16	¿Compartes tus objetivos personales?	3	2	1
17	¿Tienes libertad de acciones?	3	2	1
18	¿Tienes cualidades técnicas estables?	3	2	1
19	¿Tienes cualidades técnicas inestables?	3	2	1
20	¿Te amplían tu responsabilidad?	3	2	1
21	¿Conoces los resultados de tus tareas?	3	2	1
22	¿Te evalúan de acuerdo a tu desempeño?	3	2	1
23	¿Evalúan las metas de tu desempeño?	3	2	1
24	¿Percibes liderazgo de tus jefes?	3	2	1

INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:
Magíster VIDAL HUAMAN Giovanna
- 1.2. Cargo e Institución donde Labora: Docente I.E. Almirante Grau Yanacancha Pasco
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Matriz de Validación
- 1.4. Título de la Investigación: Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018

- 1.5. Autor(es):
Br. Aragón Castañeda Ángel Anibal
Br. López Herreña, Jhonny Danny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 50%	Bueno 51 – 70%	Muy Bueno 81 – 90%	Excelente 91 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				Y	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				Y	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				X	X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93.5.

IV. OPCION DE APLICABILIDAD:

- El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, 05 de agosto del 2018.


 I.E. 31775 "ALMIRANTE GRAU"

 Mg. Giovanna Vidal Huaman
 PROFESORA DE AULA

Firma del Experto.
 DNI. N°. 04070416
 Teléfono: 990041978

INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:
Magister MIRANDA ALARCON Cecilio Ernesto
- 1.2. Cargo e Institución donde Labora: Gerente de Corporación Miranda E.I.R.L.
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Matriz de Validación
- 1.4. Título de la Investigación: Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018
- 1.5. Autor(es):
Br. Aragón Castañeda Ángel Anibal
Br. López Herreña, Jhonny Danny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 50%	Bueno 51 – 70%	Muy Bueno 71 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACION	Existe una organización Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones					X
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

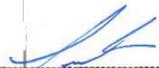
91

IV. OPCION DE APLICABILIDAD:

- () El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, 05 de agosto del 2018.


 Mag. Mg. Cecilio E. Miranda Alarcon
 C.I.P. 918002

Firma del Experto.
 DNI. N°. 20655346
 Teléfono: 963630337

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Br. Aragon Castañeda Ángel Aníbal • Br. Lopez Hereña Jhonny Danny
TÍTULO DEL PROYECTO	Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de Validación

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.														Y						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.														X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la dimensión desarrollo social y emocional																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

--	--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

88.5.

V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	ESCALANTE PAULINO NILDA		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04020992	TEL/CEL.	988770487
LA MENCIÓN DEL GRADO	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION		
PROCEDENCIA	Universidad Cesar Vallejo		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 		
FECHA DE VALIDACIÓN	05 de Agosto del 2018		

INFORME DE OPINIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

Doctora ESCALANTE PAULINO Nilda

1.2. Cargo e Institución donde Labora: Docente I.E. José Carlos Mariátegui

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Matriz de Validación

1.4. Título de la Investigación: Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha-Pasco 2018

1.5. Autor(es):

Br. Aragón Castañeda Ángel Anibal

Br. López Herreña, Jhonny Danny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 50%	Bueno 51 – 70%	Muy Bueno 81 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones					X
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88.5

IV. OPCION DE APLICABILIDAD:

-) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
) El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Pasco, 05 de agosto del 2018.


 Mg. Nilda ESCALANTE PAULINO
 Menc. Docencia y Gestión Educativa
 A01205363

Firma del Experto.
 DNI. N° 04020992
 Cel. N° 988770487



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
YANACANCHA

GERENCIA DE RECURSOS
HUMANOS

GESTION 2015-2018



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION



El que suscribe, Edgardo VALENZUELA DAVILA, Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco

HACE CONSTAR

Al Br. Ángel Aníbal ARAGON CASTAÑEDA, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo se le autoriza para realizar el trabajo de investigación titulado "Clima Laboral y satisfacción laboral en los trabajadores nombrados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha 2018".

Una vez aprobado el trabajo de investigación una copia será entregada a la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Cerro de Pasco, 16 de Setiembre del 2018

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA
EDGARDO VALENZUELA DAVILA
SUO GERENTE RECURSOS HUMANOS

FOTOGRAFIAS



TRABAJADOR NOMBRADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YANACANCHA DEL AREA DE
RELACIONES PÚBLICAS

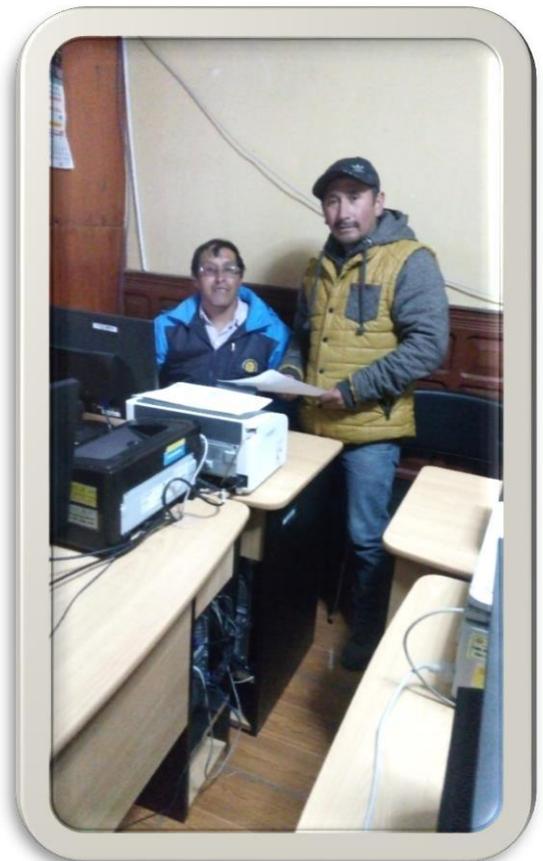
TRABAJADOR NOMBRADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YANACANCHA DEL AREA DE
ADMINISTRACION TRIBUTARIA





TRABAJADOR NOMBRADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YANACANCHA DEL AREA DE
COMERCIALIZACION

TRABAJADOR NOMBRADO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
YANACANCHA DEL AREA DE
FISCALIZACION TRIBUTARIA



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, **GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL**, docente de la experiencia curricular de **DESARROLLO DE LA INVESTIGACION**; y revisor del trabajo académico titulado: **“Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanacancha, Pasco - 2018”** , del estudiante, **ARAGON CASTAÑEDA ANGEL ANIBAL**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20% , verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 20 de julio del 2020



Dr. **GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL**
DOCENTE DEL CURSO
DNI N° 18206812