



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El clima laboral y su relación con la autorrealización profesional de los colaboradores
de la Municipalidad - Reynoso, Callao, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Vargas Ibarrola, Gianellis Nickole (ORCID: 0000-0001-5976-6500)

ASESOR:

Dr. Fernandez Saucedo, Narciso (ORCID:0000-0002-2528-237X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2017

Dedicatorita

Este trabajo se lo dedico a Dios por brindarme la fortaleza para lograr mis metas. A mi familia por apoyarme en todo momento. A mis padres Saúl Vargas Atalaya y Milagros Ibarrola Briceño por su amor, buen ejemplo y apoyo incondicional que me brindan día a día para hacer de mí una mejor persona.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por haberme permitido ser parte de ella.

A mi asesor el Dr. Narciso Fernández Saucedo, por haberme dado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento, así también por el tiempo, la dedicación y orientación para el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatorita	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables	12
Tabla 2: Validaciones del instrumento	18
Tabla 3: Resumen del procesamiento de los casos	18
Tabla 4: Estadístico de fiabilidad	18
Tabla 5: Estandarización del coeficiente de alfa de Cronbach	18
Tabla 6: Resultado de la Variable 1 - Clima laboral	20
Tabla 7: Resultado de la dimensión 1 - Comportamiento Organizacional	21
Tabla 8: Resultado de la dimensión 2 - Satisfacción laboral	22
Tabla 9: Resultado de la Variable 2 - Autorrealización profesional	23
Tabla 10: Resultado de la Dimensión: 3 - Potencial Humano	24
Tabla 11: Resultado de la Dimensión 4 - Capacidades laborales	25
Tabla 12: Prueba de normalidad	26
Tabla 13: Correlación de la hipótesis general	26
Tabla 14: Coeficientes de Correlación	27
Tabla 15: Correlación de la hipótesis específica 1	27
Tabla 16: Correlación de la hipótesis específica 2	28

Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de Barras de la variable Clima laboral	20
Figura 2: Diagrama Porcentual de la variable Clima laboral	20
Figura 3: Gráfico de Barras de la dimensión Comportamiento Organizacional	21
Figura 4: Diagrama Porcentual de la dimensión Comportamiento Organizacional	21
Figura 5: Gráfico de Barras de la dimensión Satisfaccion Laboral	22
Figura 6: Diagrama Porcentual de la dimensión Satisfaccion Laboral	22
Figura 7: Gráfico de Barras de la variable Autorrealizacin Profesional	23
Figura 8: Diagrama Porcentual de la variable Autorrealización Profesional	23
Figura 9: Gráfico de Barras de la dimensión Potencial Humano	24
Figura 10: Diagrama Porcentual de la dimensión Potencial Humano	24
Figura 11: Gráfico de Barras de la dimensión Capacidades Laborales	25
Figura 12: Diagrama Porcentual de la dimensión Capacidades Laborales	25

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017, teniendo un nivel de investigación descriptivo correlacional, tipo de investigación aplicada, con diseño no experimental y de corte transversal. Se realizó la investigación con una población de 228 personas, utilizando una muestra de 143 colaboradores. Se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La validación del instrumento se realizó mediante Juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS 24, se realizó la prueba de correlación de hipótesis y se obtuvo como resultado que el clima laboral si se relaciona con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Palabras clave: Clima laboral, autorrealización profesional e investigación.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship of the work environment with the professional self-realization of the employees of the Municipality - Reynoso, Callao, 2017, having a level of correlational descriptive research, type of applied research, with non-experimental design and cross-section. The research was conducted with a population of 228 people, using a sample of 143 collaborators. The survey technique was applied and the questionnaire instrument. The validation of the instrument was carried out by Expert judgment and its reliability was calculated through the Cronbach's Alpha coefficient. The data obtained were processed and analyzed in the statistical program SPSS 24, the hypothesis correlation test was performed and the result was that the work climate if it is related to the professional self-realization of the employees of the Municipality - Reynoso, Callao, 2017.

Keywords: Work environment, professional self-realization and research.

I. INTRODUCCIÓN

En las empresas el clima laboral busca oportunidades de desarrollo orientadas al trabajo, en donde la influencia de los participantes se produce al momento de tomar las decisiones y como esta afecta a los resultados. El clima laboral empezó a considerarse como un problema, cuando este comenzó a destruir el lugar de trabajo, ocasionando enfrentamientos entre los individuos y generando bajos resultados.

En Colombia, la plataforma virtual Acsendo, dirigido por el CEO Carlos Alberto Santana, realizó un estudio en 15 estados de América Latina en el periodo 2014 y 2015 sobre el Clima Laboral. La investigación fue realizada a partir de las evaluaciones del clima laboral. Esta investigación se realizó con más de 500 personas, en donde los países con menor calificación del clima laboral son Perú, Chile y Costa Rica (con 69.76%, 70.65% y 73,22% respectivamente). El estudio arrojó que el mal clima laboral que estos países tienen se debe al mal manejo de sus líderes que representan a dichas entidades, así mismo a la falta de confianza que tienen los trabajadores hacia ellos. Por otro lado, los 3 países con mejor clima laboral son: República Dominicana, Honduras y Ecuador (con 81.35%, 79.38 y 78.79% respectivamente).

En nuestro país según el diario la República, el CLD de la Universidad Católica San Pablo realizó una investigación en donde nos explica cómo influye el ambiente laboral en la rentabilidad del negocio. Este estudio tuvo como resultado en los trabajadores de Arequipa una alta motivación, pero un pésimo entorno laboral en los negocios, en donde no se complacen las necesidades ocasionando que afecte el desempeño de los trabajadores o generando renuncias. En 2013 se realizó una investigación semejante que mostro efectos dañinos. El especialista Enrique Pérez Wicht, ejecutivo del CLD, manifestó que cuando no existe lealtad dentro del centro de trabajo se origina un ambiente laboral negativo, por lo que se originan enfrentamientos internos, lo que perjudican la productividad de la organización. Así mismo indicó que hay una elevada rotación de trabajadores en el lugar que presentan su renuncia porque no están motivados, dado que la organización no complace las condiciones que los trabajadores esperan del centro de labores. Los individuos entre 18 y 44 años de edad son los que menos están

satisfechos de su clima laboral. Según el investigador, otro factor que crea un pésimo clima en el trabajo es la actitud de muchas entidades que piensan a corto plazo. El investigador indicó que esa actitud de dejar para el último las capacitaciones funciona más como calmante que como una solución.

A nivel local la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua –Reynoso ha presentado diversos problemas en cuanto al Clima Laboral ya que el entorno donde laboran los colaboradores es cada vez más hostil y conflictivo. En esta institución los individuos se sienten inconformes de su trabajo, por lo que se hace evidente la falta de satisfacción de los empleados, esto se debe a la deficiente motivación que ofrece las distintas unidades orgánicas. El comportamiento, la conducta y actitud que reflejan los encargados de áreas no son la más adecuada dentro de la institución, dado que abusan de sus cargos, esto se manifiesta a través de la sobrecarga laboral que tiene el personal. Por otro lado, la falta de personal, estrés y falta de compromiso son parte de este problema. Así mismo, esta entidad brinda oportunidades laborales para aquellos individuos con experiencia y sin experiencia, pero no todo aquel que empieza a laborar en esta municipalidad logra autorrealizarse profesionalmente, es decir no llega a alcanzar por completo su propio éxito, dado que escalar de puesto es complicado y mantenerse en esta entidad también. Es la alta gerencia que muchas veces considera que las capacidades de sus empleados no son las suficientes para ascender, es por ello que la gran mayoría del personal renuncia y busca nuevas oportunidades laborales. Por lo tanto, la presente investigación se identificará como el Clima Laboral se relaciona con la Autorrealización Profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017, basándose en las experiencias contadas de los colaboradores que laboran en dicha entidad.

Esta investigación busca conocer ¿Cómo se relaciona el clima laboral con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017?, basándose en las experiencias contadas por los colaboradores.

Para la investigación se consideró tres criterios de justificación: teórica, metodológica y práctica que son de gran importancia para misma.

La Justificación teórica, la cual buscará que los colaboradores de la municipalidad consigan un mejor y amplio entendimiento sobre el Clima laboral y la Autorrealización profesional. Así mismo sabemos que el clima laboral es el ambiente laboral que ejerce relación con la autorrealización profesional de los colaboradores de la municipalidad, las dimensiones del Clima con respecto a esta variable son el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral las cuales deben ser realmente las adecuadas para que los colaboradores se vean estimulados y pueda llevar a cabo mejor su trabajo. Con respecto a la autorrealización profesional, si el trabajador, no halla un buen clima laboral no logrará alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades secundarias (logro y afiliación). Existe una fuerte necesidad de hacer alcanzar los ideales, pero sin dañar a los demás y sin faltar el respeto a la autoridad.

La Justificación metodológica ,buscará conocer la relación del Clima laboral con la Autorrealización profesional, para ello se realizará el estudio de estas variables a través de la encuesta. Los colaboradores con los resultados del estudio de las dimensiones de Clima Laboral y Autorrealización profesional, podrán brindar otras soluciones para los problemas que se vienen dando. Los beneficiarios con este estudio fueron los propios colaboradores que trabajan en la municipalidad, ya que conociendo las dimensiones del Clima laboral y las dimensiones de la autorrealización, se determinará con que dimensiones se cuenta y cuales se deben renovar, lo cual beneficiará a todos los que pertenecen a esta entidad.

La justificación práctica, buscará reportar recomendaciones para que los responsables de cada gerencia, decidan en qué medida mejorar el clima laboral y así mismo se defina los planes de acción orientados al desarrollo y mejoramiento de la organización y sus colaboradores. De esta manera se busca desarrollar totalmente aquellos aspectos beneficiosos que promueven y producen que la labor diaria en la organización sea agradable y motive a todos. Se quiere lograr que la municipalidad siga manteniendo una excelente reputación, y que el personal que labora en dicha entidad obtenga el soporte oportuno para promover su propia autorrealización profesional. De igual forma la presente investigación ayudará como

antecedente para futuros investigadores y para investigaciones futuras relacionadas con en el mismo estudio.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017. Los objetivos específicos fueron: determinar la relación del clima laboral con el potencial humano de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017 y determinar la relación del clima laboral con las capacidades laborales de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

La Hipótesis general fue: El clima laboral se relaciona con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017. Las Hipótesis específicas fueron: El clima laboral se relaciona con el potencial humano de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017, y El clima laboral se relaciona con las capacidades laborales de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

II. MARCO TEÓRICO

Montoya, Y. (2015) en su investigación tuvo como finalidad principal definir si existe relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los empleados de la I.E PNP. Santa Rosa de Lima 2015. La investigadora realizó un tipo de investigación descriptiva, ya que se describió el entorno. Concluyó que no existe relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima laboral en los empleados Rosa de Lima en el año 2015.

Prado, G. (2016) investigó la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UCV de Trujillo. El estudio realizado fue descriptivo. Se concluyó que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la UCV de La Libertad.

Quispe, E. (2015) en su investigación tuvo como finalidad primordial hallar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral en la MDP, Andahuaylas 2015. El estudio realizado es descriptivo. Se concluyó que existe una relación directa entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral en la MDP, Andahuaylas.

Aguayo, L. (2016) en su tesis tenía como principal objetivo, estudiar si la Inteligencia Emocional se relaciona con el Clima Organizacional de la Compañía Limitada TC AUDIT TRUJILLO & ASOCIADOS. El tipo de investigación realizado por la investigadora es descriptivo. Se concluyó que la inteligencia emocional si se relaciona positivamente en el clima organizacional de la compañía TCAUDIT Trujillo & Asociados firma auditora.

Juárez, L. (2011) en su estudio examinó la relación entre la satisfacción laboral de los colaboradores de enfermería y el clima laboral en el Hospital General del ISSSTE de Aguascalientes. La investigadora ejecutó una investigación descriptiva. Se llega a la conclusión que sí existe relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y el clima laboral. La satisfacción laboral de los trabajadores operativos de enfermería del ISSSTE fue media, debido a que los

indicadores de oportunidades de desarrollo, ambiente físico y remuneración tuvieron una puntuación media.

Sierra, L. (2016) en su estudio tiene como principal finalidad hallar la relación entre la satisfacción laboral y el clima laboral observado por los maestros de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur en el año 2014. La tesis realizada por la investigadora es descriptiva. Se concluye que si existía relación entre satisfacción laboral y clima laboral observado por los maestros de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur.

El clima laboral

Se considera como clima laboral al lugar en donde se desempeña el trabajo cotidiano propio de cada individuo dentro de una institución. Cabe mencionar que un pésimo clima arruina el entorno laboral ocasionando conflictos y bajos resultados entre los colaboradores de la organización mientras que un excelente clima laboral cuenta con lo indispensable para alcanzar el éxito en una empresa.

Para Campos (2008), el clima laboral es el entorno laboral conformado por todo aquello que pertenece a este desde la estructura de la empresa hasta el comportamiento de los individuos (p. 86).

Chiang, Martín & Núñez (2010), el clima laboral se establece en el actuar del individuo, así como en su sentir dentro de una organización. Habitualmente los individuos usan la palabra clima para hacer mención a su ambiente de trabajo (p.14).

Gan & Gaspar (2007), identifica al clima laboral como una serie de sucesos que describen un entorno laboral, esto influye en el actuar de los trabajadores que se encuentran laborando dentro de una organización (p .130).

Méndez (2006), menciona el clima laboral muestra la interacción de los individuos con otros dentro de su centro de labor. Así mismo, es el entorno propio de la entidad percibido por ellos mismos (p. 108).

Según Bordas (2016, p.21), entre las teorías del clima laboral más resaltantes nos menciona:

La teoría de Likert (1976), plantea la aparición de dos modelos de clima laboral, cada uno de estos con dos subdivisiones (1) Clima de tipo autoritario que a la vez cuenta con dos subdivisiones (a) Clima Autoritarismo explotador que se determina por la desconfianza en sus trabajadores por parte de la gerencia. Es la alta gerencia quien asume las decisiones y determina las metas y los aplica en la institución. (b) Clima Autoritarismo paternalista en donde la gerencia posee una gran seguridad en sus trabajadores. La gran parte de decisiones se ejecutan en la alta gerencia, sin embargo, ciertas decisiones se toman en los rangos menores, y (2) Clima de tipo participativo cuenta con dos subdivisiones (a) Clima Consultivo en donde la gerencia no desconfía en el personal. La toma de decisiones y las políticas se realizan frecuentemente en la alta gerencia asimismo se deja a los subordinados que tomen decisiones mas detalladas en los rangos menores, y (b) Participación en grupos mediante la cual la gerencia posee plena seguridad en el personal. Se encuentran dispersas en toda la institución el desarrollo de la toma de decisiones y muy bien incorporados en cada uno de sus rangos .

La Teoría de Douglas McGregor: (1960), su principal aportación a este campo fue: (1) Teoría X en la cual el individuo por naturaleza es indolente, le falta metas, le disgusta la responsabilidad y quiere que le den órdenes. Es egocéntrico e indiferente a las actividades, se resiste al cambio. La mayoría de las personas deben ser obligados, controlados e intimidados con castigos para lograr que trabajen, y (2) Teoría Y en donde el individuo muestra iniciativa y es responsable, aspira a contribuir y alcanzar sus propios objetivos que considera valiosos. El ser humano es apto de auto dirigirse y auto controlarse.

La Teoría de la Equidad, Adams (1963), hace énfasis a la satisfacción en el trabajo destacando principalmente la comparación social efectuado por los empleados como fuente principal de su insatisfacción o satisfacción en el trabajo. Para el autor, el individuo estará satisfecho si en su proceso de comparación social distingue equidad. Sin embargo, el individuo sentirá insatisfacción cuando la percepción vivida por el trabajador es de injusticia y de inequidad.

Gan y Gaspar (2007), nos menciona que existen diversos enfoques del clima laboral: (a) Valoración que consiste en valorar el estado físico y de confort ambiental donde se ejecuta las funciones dentro de la institución, (b) Percepciones son aquellas percepciones divididas por los integrantes de una institución respecto a su centro de trabajo, y por tanto las interacciones interpersonales que tiene lugar en torno al mismo, (c) Regulaciones y normativas son las distintas regulaciones estructurales, formales y normativas que perjudica al colaborador, lo que relaciona al clima laboral como algo desigual a las percepciones y lo restringe a elementos como: la estructura, el tamaño de la institución, los desarrollos técnicos de las funciones, los métodos de dirección, las comunicaciones, la tecnología, etc. y, (d) Elementos de identificación: Son los componentes que favorecen o complican el reconocimiento de cada individuo con su trabajo, así como la estimación personal sobre la satisfacción de sus obligaciones laborales (p.171).

La autorrealización profesional

La autorrealización, es la formación personal, el desarrollo del potencial y las capacidades que todo individuo posee. Es una de las necesidades secundarias que todo ser humano quiere alcanzar, para desarrollarse totalmente y alcanzar el éxito. El ser humano cada vez tiene nuevas metas y objetivos que va cumpliendo, constantemente busca autorrealizarse.

Descalzi (s.f.), nos dice: La autorrealización de la persona es la actualización de las capacidades con las que cuenta cada individuo y estas varían conforme a cada persona, también se dice que la autorrealización es la actualización constante que cada individuo tiene de sus capacidades o dotes potenciales (p.36).

Gerrig y Zimbardo (2005), manifiesta que “la autorrealización es la disputa firme por alcanzar el propio potencial, es decir, el perfeccionamiento de las propias capacidades y talentos” (p. 451). Se le denomina al incremento, a la mejora y perfección de las cualidades y dotes que el individuo posee como autorrealización.

Para Rogers, la autorrealización se basa en el comienzo de la experiencia interna cuya interpretación y comprensión le va a dar sentido a la propia existencia. A partir de estos dos puntos de vista centrales sobre la autorrealización, el desplazamiento del potencial humano va a destacar dos categorías esenciales del enfoque humanista: la responsabilidad con la autonomía y el significado intrínseco. (Zuazua, 2007, p. 186)

A través de la experiencia, los logros, y las metas, el individuo va actualizándose es decir autorrealizándose y adquiriendo nuevos conocimientos que incrementa su aprendizaje.

Speranza (2006), menciona: La autorrealización puede ser entendida entonces, como un proceso de retorno, en el sentido de asumir el reconocimiento de lo que realmente somos; parte de una totalidad mucho más amplia que nuestro ego. Pero la autorrealización es, fundamentalmente una norma de vida, un patrón orientador de nuestras prácticas que, necesariamente, nos conduce a un modelo alternativo de la sociedad. (p. 108).

Según Peñacoba, Álvarez y Lázaro (2006, p. 17), entre las teorías de la autorrealización destacan las siguientes:

La Teorías Humanistas por Maslow y Rogers (1950 -1960), el ser humano tiene la capacidad para dirigir su propia vida, resaltando principalmente los factores internos de la personalidad (los valores, los sentimientos y las metas). Esta teoría busca favorecer a que cada persona conozca la importancia de su existencia y su desarrollo positivo.

La Teoría de la autorrealización de Maslow (1976), hace énfasis a la jerarquía de necesidades que estimulan la conducta humana. Una vez saciadas las necesidades primarias, el ser humano ha de esforzarse por alcanzarlas superiores,

hasta llegar a la autorrealización. Cabe mencionar que nadie alcanza la autorrealización plena ya que el ser humano se encuentra en constante crecimiento.

La Teoría de McClelland de David McClelland (1989), esta teoría propone que la persona después que haya conseguido satisfacer sus necesidades primarias, la conducta de la persona pasara a estar sujeta por tres tipos de necesidades: a) N. Afiliación, la cual compromete el interés de conversar las relaciones interpersonales, amicales y cercanas, b) N. Logro, que predomina el impulso de distinguirse, de lograr metas, de vencer dificultades y tener éxito, y c) N. Poder, que expresa el anhelos de practicar dominio hacia la persona y situaciones. Por lo consiguiente cabe mencionar que esta teoría es conocida como la teoría de las tres necesidades (Rodríguez y Bonilla, 2008, p.10).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el cual busca recoger los datos del estudio para analizarlos, y de esta manera demostrar hipótesis en base a la medida numérica y el uso de la estadística para lograr disponer con precisión los modelos de conducta.

El nivel de investigación fue descriptivo correlacional debido que se va interrelacionar las dos variables de estudio. Se tiene un estudio descriptivo el examina la realidad de la situación a partir de un fenómeno en estudio. Se dice que es correlacional dado busca hallar la relación de unión de dos o más variables.

Se obtuvo un tipo de investigación aplicada, también conocida como investigación práctica o empírica, activa y dinámica. Esta investigación se haya unida con la investigación básica, busca utilizar los conocimientos adquiridos, ya que a partir de sus hallazgos y contribuciones teóricas se obtiene la solución de problemas.

Cazau (2006), nos menciona: La investigación aplicada plantea cambiar ese conocimiento puro en conocimiento utilizable. La aplicación de los resultados y los conocimientos en la investigación dan como solución una manera rigurosa, organizada y sistemática de comprender la verdad. (p. 17)

El nivel de investigación fue no experimental dado que no se ejecutó experimento alguno, por lo tanto, no existió manipulación de variables (Soto,2015, p.67).

La investigación fue de corte transversal, porque se consigue una sola vez la información del objeto de estudio (Bernal, 2010, p.118).

3.2. Variables y operacionalización

Se considero como V1: Clima Laboral y V2: Autorrealización Profesional. El enfoque que se realizo es un enfoque cuantitativo.

Tabla 1: Operacionalización de las variables (ver en anexos).

Definición conceptual del clima laboral

El clima laboral predomina en el comportamiento de los individuos que trabajan en las organizaciones y de allí la importancia de su investigación, al examinarse como un buen revelador de la satisfacción en el trabajo y el deber que se tiene en la empresa, como es la eficacia, el desarrollo empresarial y la productividad (Bordas, 20016, p. 25).

Definición Operacional del clima laboral

Se dice que el clima laboral es el entorno donde laboran los individuos e interactúan con otros, la conducta de los miembros de la empresa y la motivación son claves para llegar alcanzar los objetivos instituciones como nuestros propios objetivos.

Dimensiones del Clima Laboral

Comportamiento Organizacional, es la investigación y la práctica de los estudios que se adquieren, para aumentar la efectividad de la organización (Alles, 2007, p.20).

Satisfacción Laboral, se determina como un efecto positivo sobre las labores propias (...). Un individuo tiene sentimientos positivos hacia su trabajo cuanto tiene una alta satisfacción en su centro laboral, en cambio un individuo tiene sentimientos negativos hacia éste cuando se encuentra insatisfecho (Robbins & Judge 2009, p.79). Es la tranquilidad que una persona presenta en su lugar de trabajo, es decir la interacción entre los empleados y su ambiente laboral.

Indicadores del comportamiento organizacional

Objetivos

Los objetivos son los fines que la organización busca alcanzar en un periodo determinado. Las empresas buscan lograr los objetivos que se han proyectado en un tiempo determinado. De igual manera los objetivos ayudan al desarrollo de las metas y a definir las actividades en la organización.

Conducta

Puerta (2016) manifiesta que la conducta es la manera en la que el ser humano se comporta en una situación determinada o en general, ya sea en el trabajo o en el entorno que los rodea. (p. 32).

Interacción

“La interacción, no es otra cosa que la motivación y activación mutuas que se dan entre los miembros de un grupo” (Gonzales, 2003, p. 21). Así mismo la interacción es la relación que existe entre dos o más personas dentro del contexto en el cual se encuentran.

Indicadores de la satisfacción laboral

Entorno

Un entorno de trabajo eficaz ayuda al bienestar de los colaboradores, de esta forma los empleados quieren ir a laborar y conservan su entusiasmo y su motivación durante todo el día. De igual manera se protege la salud y la eficacia de los empleados y la rentabilidad de la organización (Puerta, 2016, p. 10).

Motivación

Chiavenato (2006) menciona “La motivación es el comportamiento ocasionado por necesidades internas de cada individuo, por ende, se encamina a cumplir los objetivos que logren complacer dichas carencias” (p. 150).

Definición conceptual de la autorrealización profesional

La autorrealización es la disputa tenaz por alcanzar el propio potencial, por así decirlo, el desarrollo completo de los propios talentos y capacidades (Gerrig y Zimbardo, 2005, p. 451).

Definición Operacional

Se dice que la autorrealización profesional, es desempeño de nuestras habilidades a través de la experiencia adquirida, empleando los conocimientos y recursos necesarios para el logro de nuestra propia autorrealización.

Dimensiones de la Autorrealización Profesional

Potencial humano, nos dice que todo individuo en condiciones favorables es capaz de explorar su propia experiencia y debido a su impulso natural al crecimiento, realizar los cambios que considere más apropiados para sí mismo” (p.10). El potencial humano es el incremento de las cualidades, conocimientos adquiridos y habilidades desarrolladas por el individuo (Loreto, s.f.).

Capacidades Laborales, es la destreza de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible” (Douglas et al., 2008, p. 187). La capacidad es la agrupación de los recursos que tiene una persona para desempeñar una determinada actividad.

Indicadores del potencial humano

Habilidades

Las habilidades, son las capacidades que cuenta cada individuo para realizar una tarea o actividad correctamente y con facilidad. Por lo tanto, acceder a un cargo dentro de una empresa requiere una mejora persistente de las habilidades adherentes de cada individuo.

Experiencia

La experiencia es el conjunto de conocimientos que se adquieren en el tiempo, a través de las experiencias vividas. Las personas adquirimos experiencia mediante los sucesos vividos, en el trabajo, en los estudios o a través de las experiencias compartidas.

Calidad

La calidad es lo que nos distingue de otros, es decir es una serie de elementos relacionados a un objeto que permite diferenciarla y brindarle un valor con respecto a las demás. Dentro de la organización, realizar las actividades correctamente ayuda a diferenciarnos de las distintas áreas.

Indicadores de las capacidades laborales

Conocimientos

Es un conjunto de información, sabiduría, valores, y experiencias, que actúa como guía para la integración de nuevas averiguaciones y aprendizajes (Alegre, 2004, s.f). Las personas adquirimos conocimientos en base de las experiencias vividas.

Recursos

Es el conjunto de elementos utilizables con los que cuenta una organización para solucionar una obligación, necesidad o realizar una actividad. Así mismo los recursos son los materiales disponibles que tiene una empresa para realizar sus actividades.

Escala de medición

Para las dos variables en estudio la escala de medición será mediante la escala ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población es el conjunto de todos los elementos en la cual se explica el estudio. Se determina a la vez como el conjunto de todas las unidades de muestreo (Fracica, p. 160). El tamaño de la población considerada para esta investigación fue de 228 colaboradores de MDCLR.

Muestra

Hernández et al., (2010) nos menciona que la muestra es un fragmento significativo de la población que cumple con las características de la investigación. Dichas características son tomadas en cuenta para la realización del estudio (p.176).

Muestreo

Aplicando la formula nos da como muestra a 143 colaboradores de la MDCLR, quienes participaron en la encuesta que se realizó.

Para encontrar el tamaño de la muestra se consideró la siguiente fórmula:

Dónde:

- Muestra (n)
- Población (N)
- Coficiente de confianza (Z)
- Margen de error (d)
- Porcentaje de aceptación (p)
- Porcentaje de no aceptación (q)

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N-1) + Z^2pq}$$

$$n = \frac{(228)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(228-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 143$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se usa para la recopilación de datos, utilizados para conseguir información sobre diversos contenidos. Este método se usa por medio de técnicas de interrogación, es decir una de serie de preguntas que se realizan para reunir datos, opiniones, ideas, conocimientos, etc.

García, (2004), nos menciona que la encuesta es un procedimiento que se desarrolla mediante técnicas interrogantes, queriendo entender los aspectos referentes de los grupos (...). La encuesta se utiliza para reunir datos, ideas, conocimientos y opiniones de grupos; que se examinan con el objetivo de especificar rasgos de los individuos, establecer o planear vínculos entre las particularidades de los sujetos, lugares y hechos o situaciones (p, 19).

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el instrumento del cuestionario para la recolección de los datos. El instrumento posee 20 interrogantes; 10 interrogantes para cada variable, el cuestionario está enfocado para a los colaboradores de la Municipalidad de Carmen de la Legua – Reynoso, Callao, 2017.

El cuestionario es un conjunto de interrogantes trazadas para originar los datos suficientes, con la finalidad de lograr los propósitos del estudio, por ende, conseguir la información central del problema de la investigación (Bernal, 2010, p. 250).

Hernández et al. (2010), nos dice que: La Escala Tipo Likert es un conjunto de ítems mostrados en forma de afirmaciones, mediante la cual se requiere la reacción de los individuos. Por ello, se muestra cada afirmación y se requiere que los participantes escojan uno de las cinco categorías de la escala. (p. 245)

Validez del instrumento

Soto (2015), nos dice que: La validez se alude a si el instrumento es apto o sirve para medir lo que realmente quiere medir (p. 71).

El cuestionario fue sometido a juicios de expertos, de la Escuela de Administración de la UCV, los cuales dieron validación al instrumento con su respectiva firma.

Tabla 2: Validaciones del instrumento (ver en anexos).

Confiabilidad del instrumento

Gómez (2006), nos dice que la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que su uso reiterado al mismo objeto o sujeto crea soluciones idénticas, (p. 122).

Se desarrolló un trabajo piloto con 15 trabajadores, para un total de 20 interrogantes. Con el fin de definir la confiabilidad del cuestionario a través del Alfa de Cronbach. Los resultados se procesaron mediante el programa SPSS 24 las tablas se muestran en anexos.

Tabla 3: Resumen del procesamiento de los casos (ver en anexos).

Tabla 4: Estadístico de fiabilidad (ver en anexos).

Tabla 5: Estandarización del coeficiente de alfa de Cronbach (ver en anexos).

3.5. Procedimientos

La investigación se originó reconociendo el problema para así dar inicio al estudio de dicha investigación y poder determinar las variables en estudio. Luego de determinar las dimensiones e indicadores se pudo diseñar el cuestionario en la cual consistió de 20 ítems relevantes de los cuales fueron aplicados a todos los colaboradores.

3.6. Métodos de análisis de datos

La investigación empleo el método hipotético deductivo y el método estadístico descriptivo e inferencial.

Popper (como se citó en Soto, 2015) manifiesta que método hipotético deductivo, se basa en crear estudios manipulativos y análisis, del cual se formulan hipótesis que serán controlados mediante experimentos comprobados (p.137).

Según Zamora (2003) nos menciona que la estadística descriptiva, es el conjunto de métodos estadísticos como es la explicación de los datos, gráficas, tablas, y el análisis a través de algunos cálculos. La estadística inferencial es el conjunto de procedimientos con lo cual se produce la inferencia o generalización hacia una población empleando una muestra (p.1).

3.7. Aspectos éticos

Para la investigación se utilizó los principios éticos de la carrera de Administración, por lo que se conservará una cautelosa reserva de toda la información lograda y mostrada.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 6: Resultado de la Variable 1 - Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,7	,7	,7
A veces	28	19,6	19,6	20,3
Casi siempre	100	69,9	69,9	90,2
Siempre	14	9,8	9,8	100,0
Total	143	100,0	100,0	

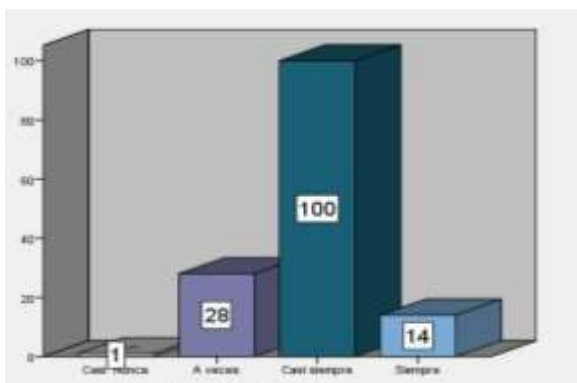


Figura 1: Gráfico de Barras

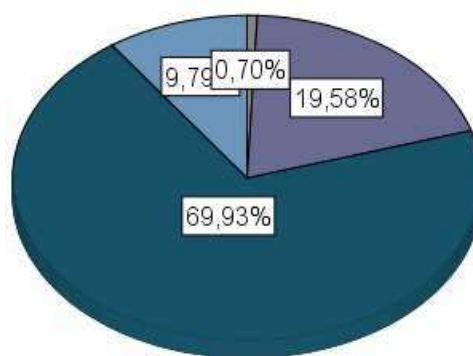


Figura 2: Diagrama Porcentual

Interpretación:

En la figura 1 y 2, de la tabla 6, el 69.9% representa 100 encuestados de los 143, los cuales contestaron que casi siempre hay un favorable clima laboral. Así mismo se visualiza que el 9.8% representado por 14 colaboradores encuestados, respondieron que siempre, mientras que 19.6% representado por 28 colaboradores encuestados, indicaron que a veces y por último el 0.7% que representando a 1 persona indico que casi nunca hay un favorable clima laboral con los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Tabla 7: Resultado de la dimensión 1 - Comportamiento Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi un nunca	3	2,1	2,1	2,1
A veces	21	14,7	14,7	16,8
Casi siempre	103	72,0	72,0	88,8
Siempre	16	11,2	11,2	100,0
Total	143	100,0	100,0	

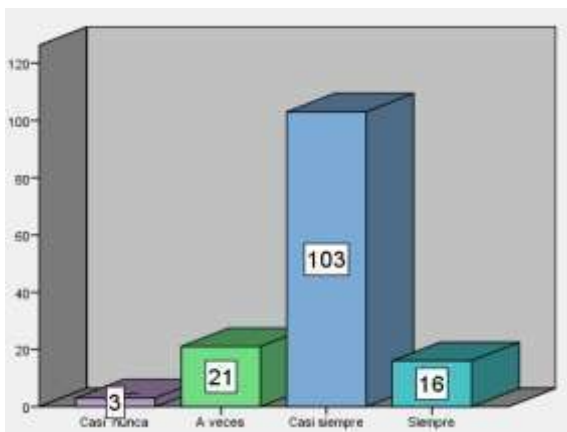


Figura 3: Gráfico de Barras

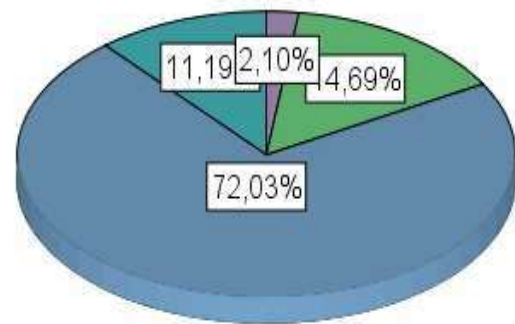


Figura 4: Diagrama Porcentual

Interpretación:

En la figura 3 y 4, de la tabla 7, el 72.0% representa 103 encuestados de 143, los cuales contestaron que casi siempre tienen un adecuado comportamiento organizacional. Sin embargo, también se muestra que el 11.2% representado por 16 personas, de los sondeados, contestaron que siempre, mientras que el 14.7 %, representado por 21 personas de los sondeados, indicaron que a veces y por último el 2.1% representando a 3 personas indico que casi nunca tienen un adecuado comportamiento organizacional los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Tabla 8: Resultado de la dimensión 2 - Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	4,2	4,2	4,2
A veces	32	22,4	22,4	26,6
Casi siempre	80	55,9	55,9	82,5
Siempre	25	17,5	17,5	100,0
Total	143	100,0	100,0	

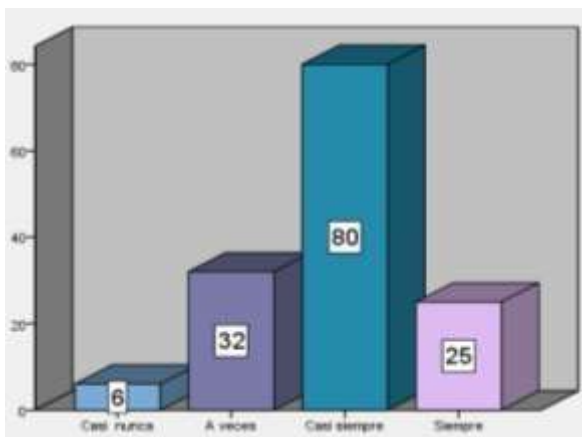


Figura 5: Gráfico de Barras

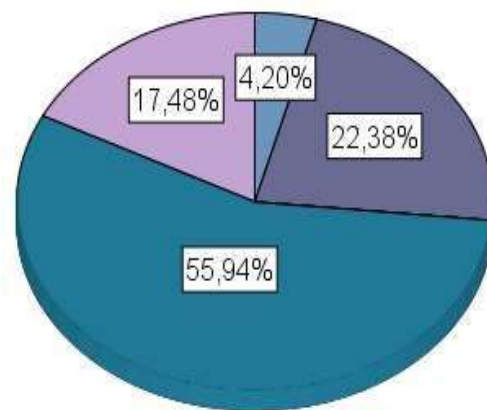


Figura 6: Diagrama Porcentual

Interpretación:

En la figura 5 y 6, de la tabla 8, el 55.9%, representa 80 encuestados de 143, contestaron que casi siempre se sienten satisfechos. Así mismo se muestra que el 17.5% representado por 25 personas, de los sondeados, contestaron que siempre, mientras que el 22.4% de los sondeados representado por 32 individuos, indicaron que a veces y por último el 4.20% representando a 6 personas indico que casi nunca se sienten satisfechos los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Tabla 9: Resultado de la Variable 2 - Autorrealización profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,7	,7	,7
A veces	20	14,0	14,0	14,7
Casi siempre	117	81,8	81,8	96,5
Siempre	5	3,5	3,5	100,0
Total	143	100,0	100,0	

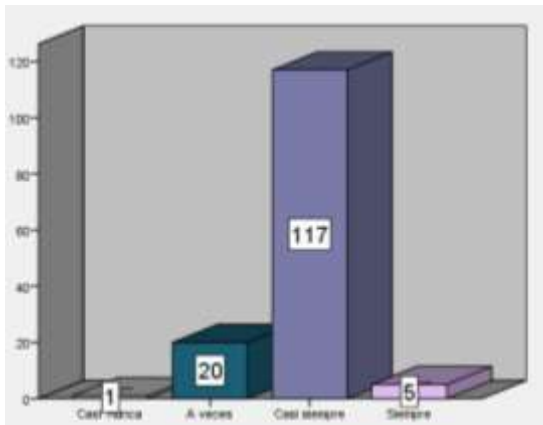


Figura 7: Gráfico de Barras

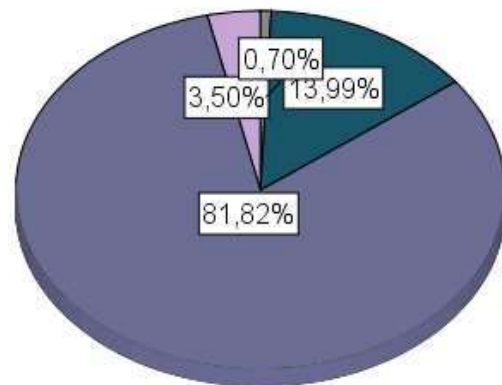


Figura 8: Diagrama Porcentual

Interpretación:

En la figura 7 y 8, de la tabla 9, el 81.8% representado por 117 encuestados de 143, contestaron que casi siempre se sienten autorrealizados profesionalmente. Así mismo se muestra que el 3.5% representado por 5 personas, de los sondeados, contestaron que siempre, mientras que el 14% representado por 20 sondeados, indicaron que a veces y por último el 0.70% representando a 1 persona que indico que casi nunca se sienten autorrealizados profesionalmente los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Tabla 10: Resultado de la Dimensión: 3 - Potencial Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	2,8	2,8	2,8
	A veces	24	16,8	16,8	19,6
	Casi siempre	105	73,4	73,4	93,0
	Siempre	10	7,0	7,0	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

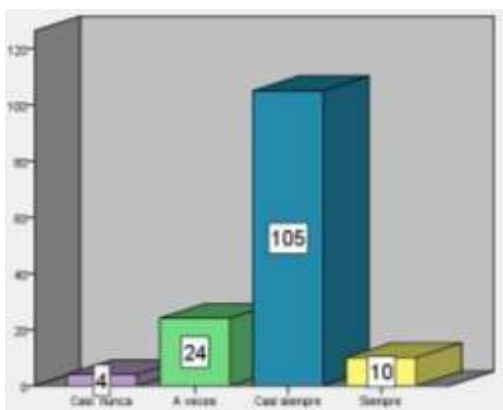


Figura 9: Gráfico de Barras

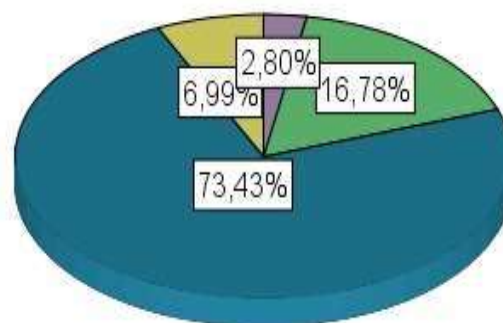


Figura 10: Diagrama Porcentual

Interpretación:

En la figura 9 y 10, de la tabla 10, el 73.4% representado por 105 encuestados de 143, contestaron que casi siempre se considera que tienen un buen potencial humano. A la vez se muestra que el 7% representado por 10 sondeos, contestaron que siempre, mientras que el 16.7% representado por 24 sondeos, indicaron que a veces y por último el 2.8% representado por 4 personas que indico que casi nunca se considera que tienen un buen potencial humano los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Tabla 11: Resultado de la Dimensión 4 - Capacidades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,4	1,4	1,4
	A veces	20	14,0	14,0	15,4
	Casi siempre	109	76,2	76,2	91,6
	Siempre	12	8,4	8,4	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

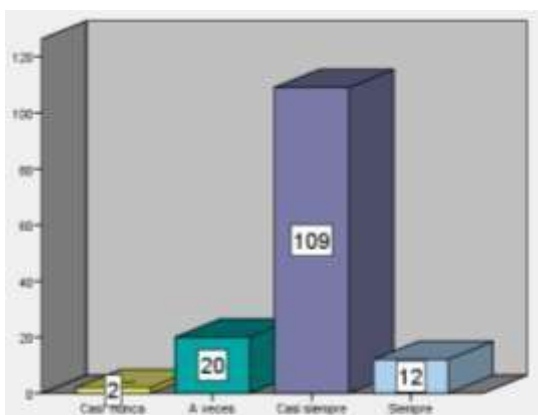


Figura 11: Gráfico de Barras

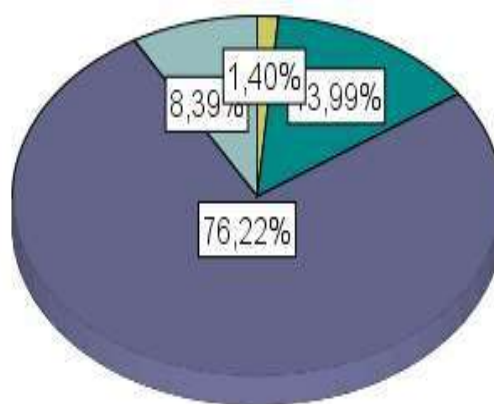


Figura 12: Diagrama Porcentual

Interpretación:

En la figura 11 y 12, de la tabla 11, de, el 76.2% representado por 109 encuestados de 143 encuestados, contestaron que casi siempre tienen la capacidad laboral para realizar sus actividades. A la vez se muestra que el 8.4% representado por 12 sondeados, contestaron que siempre, mientras que el 14% representado por 20 sondeados, indicaron que a veces y por último el 1.4% representado por 2 personas que indico que casi nunca tienen la capacidad para realizar sus actividades los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Anexo: Análisis inferencial de resultados

4.2.1. Prueba de normalidad (ver en anexos)

Tabla 12: Prueba de normalidad (ver en anexos).

4.2.2. Análisis correlacional con la prueba de hipótesis

4.2.2.1 Hipótesis general

HG: El clima laboral se relaciona con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Ho: El clima laboral no se relaciona con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

H1: El clima laboral si se relaciona con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Tabla 13: Correlación de la hipótesis general

		AUTORREALIZACION	
		CLIMA LABORAL	PROFESIONAL
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,223**
		N	143
	AUTORREALIZACION PROFESIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,223**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,008
		N	143

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

Interpretación:

La tabla 13, nos revela que obtuvimos un coeficiente de correlación de 0,223 lo cual nos indica que se encuentra una correlación positiva débil conforme la tabla 13. La significancia bilateral es 0,008, es decir es menor a 0.05, por lo cual rechazamos

Ho y aceptamos Hi. Por ende el clima laboral si se relaciona con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017

Tabla 14: Coeficientes de Correlación (ver en anexos)

Hipótesis específica 1:

HE1: El clima laboral se relaciona con el potencial humano de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017

Ho: El clima laboral no se relaciona con el potencial humano de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017

H1: El clima laboral si se relaciona con el potencial humano de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017

Tabla 15: Correlación de la hipótesis específica 1

			CLIMA LABORAL	POTENCIAL HUMANO
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	143	143
	POTENCIAL HUMANO D3 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,342**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		143	143	

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

Interpretación:

La tabla 15, nos revela que obtuvimos un coeficiente de correlación de 0,342 lo cual nos indica que se encuentra una correlación positiva debil conforme la tabla 15. La significancia bilateral es 0,000, es decir es menor a 0.05, por lo cual rechazamos Ho y aceptamos Hi. Por lo ende el clima laboral si se relaciona con el potencial humano de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

Hipótesis específica 2:

HE2: El clima laboral se relaciona con las capacidades laborales de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017

Ho: El clima laboral no se relaciona con las capacidades laborales de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017

H1: El clima laboral si se relaciona con las capacidades laborales de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017

Tabla 16: Correlación de la hipótesis específica 2

			CLIMA	CAPACIDADES
			LABORAL	LABORALES
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,304**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	143	143
	CAPACIDADES LABORALES (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,304**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	143	143

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

Interpretación:

La tabla 16, nos revela que obtuvimos un coeficiente de correlación de 0,304 lo cual nos indica que se encuentra una correlación positiva débil conforme la tabla 16. La significancia bilateral es 0,000, es decir es menor a 0.05, por lo cual rechazamos Ho y aceptamos Hi. Por lo tanto el clima laboral si se relaciona con las capacidades laborales de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017

V. DISCUSIÓN

Se cumplió con el propósito principal del estudio, el cual fue determinar la relación del clima laboral con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017. Según los resultados logrados de la contrastación de la hipótesis principal del estudio mediante la prueba Rho de Spearman, se obtuvo que las dos variables tienen una correlación de 0,223 la cual señala que coexiste una correlación positiva débil. La significancia (bilateral) es 0,008 menor al nivel de significancia de 0.05, por lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 . Por lo consiguiente se demostró que el clima laboral si se relaciona con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

La tesis coincide con lo que sostiene Aguayo, (2016) en su estudio, La Inteligencia Emocional y el Clima Laboral de la Compañía Limitada TCAUDIT Trujillo & Asociados firma auditora, llevada a cabo en Ecuador, tuvo como objetivo principal estudiar La Inteligencia Emocional se relaciona con el Clima Laboral de la Compañía Limitada TC AUDIT TRUJILLO & ASOCIADOS. El resultado del estudio tiene coherencia con la referida investigación, en el cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 . Por lo cual la inteligencia emocional si se relaciona con el clima laboral de los empleados de la Compañía Limitada TC AUDIT TRUJILLO & ASOCIADOS.

La investigación coincide con lo que sostiene Juárez, (2011) en su tesis, Satisfacción laboral de los empleados operativo de enfermería y Clima Laboral en el hospital de 2° nivel en Aguascalientes, realizada en México, que tuvo como finalidad examinar la relación entre la satisfacción laboral de los empleados operativos de enfermería y el clima laboral en el Hospital General del ISSSTE de Aguascalientes. Se tiene coherencia con el estudio realizado, donde se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 . Por lo cual si existe relación entre la satisfacción laboral de los empleados de enfermería y el clima laboral.

La tesis coincide con lo que sostiene Sierra, (2015) en su investigación, “Satisfacción laboral y Clima laboral percibido por maestros de Instituciones de la Iglesia Adventista del séptimo día de la Unión Colombiana del Sur”, ejecutada en Colombia, que tuvo como principal finalidad hallar la relación entre la satisfacción

laboral y el clima laboral percibido por los maestros de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur en el año 2014. El resultado del estudio tiene coherencia con la referida investigación, en el cual se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 . Por ende, si existe una relación entre el grado de satisfacción laboral y la calidad del clima laboral percibido por los maestros de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur.

La tesis no se relaciona con lo que sustenta Montoya, (2015) en su investigación de la Inteligencia emocional y Clima laboral en los empleados de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima, 2015", realizada en Perú, que tuvo principal finalidad hallar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en los empleados de la I.E PNP Santa Rosa de Lima. El resultado del estudio no tiene coherencia con la referida tesis, en donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de -0,019, el cual determina que existe una correlación negativa débil entre ambas variables. La significancia bilateral es 0,854, por lo cual se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 . Es por ello que no existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima laboral en los empleados de la IE PNP Santa Rosa de Lima.

La tesis coincide con lo que sostiene Prado, (2015) en su estudio, del clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UCV de Trujillo, 2015, ejecutada en Perú, que tuvo como finalidad principal hallar la relación que existe entre los factores del clima organizacional y las competencias del desempeño laboral en colaboradores de la UCV de Trujillo. El resultado de la investigación tiene coherencia con la referida investigación, en el cual se aceptó la H_1 y se rechazó la H_0 . Por ende, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UCV.

La tesis coincide con lo que sustenta Quispe, (2015) en su estudio, el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la MDP, Andahuaylas, 2015, elaborada en Perú, que tuvo finalidad principal hallar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la MDP. El estudio tiene relación con la referida tesis, en donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,743 por lo cual que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables. La significancia bilateral es 0,01 por ende se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Por ende, existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la MDP.

VI. CONCLUSIONES

- 1.1. Se determinó que el clima laboral se relaciona con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.
- 1.2. Se determinó que el clima laboral se relaciona con el potencial humano de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.
- 1.3. Se determinó que el clima laboral se relaciona con las capacidades laborales de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.1. Con respecto al clima laboral, se recomienda que la Gerencia Municipal junto con los colaboradores, sigan comprometiéndose y realicen actividades integradoras como el deporte, talleres de control de emociones, en donde el personal trabaje en equipo, intercambian ideas y experiencias, donde no solo se beneficie el colaborador sino también la misma entidad. De esta manera se busca mantener un favorable clima laboral y que los propios trabajadores logren alcanzar la autorrealización profesional en la Municipalidad – Reynoso.
- 1.2. Con respecto al potencial humano, se sugiere elaborar talleres para la formación del desarrollo personal y el control del estrés, para mejorar las funciones laborales de los empleados dentro de la organización, así como la capacidad de solucionar problemas y generar alternativas de solución.
- 1.3. Con respecto a las capacidades laborales, se recomienda incorporar dentro de la institución las diversas herramientas de gestión de talento humano, de las cuales cada trabajador puede sacar provecho en obtener nuevos conocimientos basándose en las experiencias propias y de sus compañeros. Se busca aprovechar al máximo las capacidades con las que cuenta los colaboradores para lograr con eficacia y eficiencia las metas trazadas en la institución.

REFERENCIAS

- Aguayo, L. (2016). *“La Inteligencia Emocional y el Clima Laboral de la Compañía Limitada TCAUDIT Trujillo & Asociados firma auditora”* (tesis de pregrado). Universidad central del Ecuador, Ecuador
- Alegre, J. (2004) *La gestión del conocimiento como motor de la innovación: lecciones de la industria de alta tecnología para la empresa*. España.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión de competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ra ed.). Colombia: Pearson educación.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España.
- Campos, S. (2008). *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Lima, Perú: Gaceta jurídica S.A.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales* (3ra ed.). Recuperado de <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%c3%93n%20a%20la%20investigaci%c3%93n%20en%20cc.ss..pdf>
- Chiang, M., Martín, J. y Núñez A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). México: McGraw Hill
- Descalzi, G. (s.f.). *Educación y autorrealización*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Douglas et al., (2008). *Evaluación del desarrollo de capacidades*. Colombia: CIAT
- Gan, F. y Gaspar, B. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona, España: UOC.

- García, F. (2004). *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. México: Limusa
- Gerrig, R. y Zimbardo, P. (2005). *Psicología y vida* (17ma ed.). México: Pearson Educación.
- Gonzales, J. (2003). *La interacción grupal*. México
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Juárez, L. (2011). “*Satisfacción laboral del personal operativo de enfermería y Clima organizacional en un hospital de 2° nivel en Aguascalientes*” (tesis de maestría). Universidad autónoma de San Luis Potosí, Colombia.
- Loreto, M. (s.f.) *La comunicación una experiencia de vida*. Recuperado de [https://books.google.de/books?id=rGEneQ1_vtsC&pg=PA10&dq=potencia l+humano+conceptos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiin4iSvu3UAhVFYIYKHQFtBuU4ChDoAQhHM Ac#v=onepage&q=potencial%20humano%20conceptos&f=false](https://books.google.de/books?id=rGEneQ1_vtsC&pg=PA10&dq=potencia+l+humano+conceptos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiin4iSvu3UAhVFYIYKHQFtBuU4ChDoAQhHMAc#v=onepage&q=potencial%20humano%20conceptos&f=false)
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional*. Argentina: Universidad de Rosario.
- Montoya, Y. (2015). *Inteligencia emocional y Clima organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Peñacoba, C., Álvarez, E. y Lázaro, L. (2006). *Teoría y práctica de psicología del desarrollo*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces, S.A.
- Prado, G. (2016). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Puerta, L. (2016). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales* España.

- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas* (tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13va ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Rodríguez, M. y Bonilla, R. (2008). *La motivación en el mundo del trabajo*. Recuperado de <http://oser.wikispaces.com/file/view/MOTIVACION+EN+EL+MUNDO+DEL+TRABAJO.pdf>.
- Sierra, L. (2016). "Satisfacción laboral y Clima organizacional percibido por docentes de Instituciones de la Iglesia Adventista del séptimo día de la Unión Colombiana del Sur" (tesis de pregrado). Universidad de Montemorelos, Colombia.
- Speranza, A. (2006). *Ecología profunda y autorrealización: Introducción a la filosofía ecológica de Arne Naess*. Argentina: Biblos.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado: En 4 pasos* (2da ed.). Lima, Perú: DIOGRAF.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para Investigar 2: Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación*. Argentina: Brujas.
- Zamora, M. (2003). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. (5ta ed.). Lima, Perú: MOSHERA S.R.L.
- Zuazua, A. (2007). *El proyecto de autorrealización: Cambio, curación y desarrollo*. España: Club universitario.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA: “El clima laboral y su relación con la autorrealización profesional de los colaboradores de la Municipalidad – Reynoso, Callao, 2017”

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima laboral	El clima laboral predomina en el comportamiento de los individuos que trabajan en las organizaciones y de allí la importancia de su investigación, al examinarse como un buen revelador de la satisfacción en el trabajo y el deber que se tiene en la empresa, como es la eficacia, el desarrollo empresarial y la productividad (Bordas, 20016, p. 25).	Se dice que el clima laboral es el entorno donde laboran los individuos e interactúan con otros, la conducta de los miembros de la empresa y la motivación son claves para llegar alcanzar los objetivos instituciones como nuestros propios objetivos.	Comportamiento Organizacional Satisfacción Laboral	Objetivos Conducta Interacción Entorno Motivación	Ordinal
Variable 2: Autorrealización profesional	La autorrealización es la disputa tenaz por alcanzar el propio potencial, por así decirlo, el desarrollo completo de los propios talentos y capacidades (Gerrig y Zimbardo, 2005, p. 451).	Se dice que la autorrealización profesional, es desempeño de nuestras habilidades a través de la experiencia adquirida, empleando los conocimientos y recursos necesarios para el logro de nuestra propia autorrealización.	Potencial humano Capacidades Laborales	Habilidades Experiencia Calidad Conocimientos Recursos	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02: Instrumento de Medición

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

- Marque con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente, contestando con sinceridad y claridad, según las siguientes alternativas

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
1	¿Considera usted, que la Municipalidad brinda los medios adecuados para alcanzar los objetivos institucionales?					
2	¿Siente usted que su trabajo le está ayudando a alcanzar sus propios objetivos?					
3	¿Cree usted que la conducta de los gerentes influye en las decisiones de las subgerencias que existen en la Municipalidad?					
4	¿Está de acuerdo con la conducta de su jefe en la Municipalidad?					
5	¿Considera usted importante que las gerencias interactúen con otras áreas?					
6	¿En el área donde labora usted percibe interacción por parte de sus compañeros de trabajo?					
SATISFACCIÓN LABORAL						
7	¿Cree usted, que todos los miembros que laboran en las distintas gerencias y subgerencias deben conocer el entorno de la Municipalidad?					
8	¿Considera usted importante conocer el entorno donde labora?					
9	¿Considera usted importante que los gerentes de cada área de la Municipalidad motiven a su personal?					
10	¿Se siente motivado en el área donde labora?					
POTENCIAL HUMANO						
11	¿Siente usted, que su jefe reconoce sus habilidades que tiene en el trabajo?					
12	¿Recibe usted algún incentivo por parte de su jefe cuando realiza bien su trabajo gracias a sus habilidades?					
13	¿Considera usted que su jefe tiene la experiencia adecuada para dirigir el cargo que tiene en la Municipalidad?					
14	¿Siente usted, que en su trabajo está adquiriendo nuevas experiencias que incrementan sus conocimientos?					
15	¿Considera usted, que la labor que se realizan en las gerencias y subgerencias es de excelente calidad?					
16	¿Siente usted que la labor que realiza en la municipalidad es de excelente calidad?					
Capacidades						
17	¿En el área donde labora, hacen uso de los conocimientos, ideas y opiniones de los trabajadores para la formulación de las actividades?					
18	¿Su jefe toma en cuenta sus conocimientos para la formulación de las actividades?					
19	¿Considera usted, que las gerencias y subgerencias cuentan con la debida asignación de recursos necesarios para cumplir con las metas establecidas?					
20	¿Siente usted que los recursos que le brindan en su trabajo contribuyen para alcanzar tus propias metas?					

Anexo 03: Validación del instrumento

EXPERTOS	RESULTADO
Mgtr. Ediht Geobana Rosales Domínguez	Aplicable
Dr. Pedro Costilla Castillo	Aplicable Dr.
Edwin Arce Álvarez	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

Anexo 04: Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	15	100,0
Excluidosa	0	,0
Total	15	100,0

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

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

Anexo: Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	20

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

Anexo 05: Estandarización del coeficiente de alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0,00 a +/-0,20	Muy baja
0,20 a 0,40	Baja
0,40 a 0,60	Regular
0,60 a 0,80	Aceptable
0,80 a 1,00	Elevada

Fuente: Hernández et al. (2006, p.289)

Interpretación: Según la tabla 2.4.4.2, se observa que el estadístico de fiabilidad posee una confiabilidad aceptable de 0.709. Es decir, el instrumento utilizado es confiable.

Anexo 06: Análisis inferencial de resultados

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución muestral es normal, se acepta Ho

H1: La distribución muestral no es normal, se rechaza Ho

Regla de decisiones

- 1) Sig(c) < Sig(l) entonces Rechazo Ho
- 2) Sig(c) > Sig(l) entonces Aceptar Ho

Anexo 07: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
V1 (Agrupada)	,377	143	,000	,730	143	,000
V2 (Agrupada)	,461	143	,000	,567	143	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla 12, se observa que la muestra es mayor que 50 por lo que le corresponde aplicar la Prueba de Kolmogorov. La significancia calculada es de 0,000 es decir, es menor que el nivel de significancia de 0.05 de la investigación. Se concluye que según la regla de decisiones, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1). En consecuencia, es una Prueba no Paramétrica, le corresponde aplicar el estadístico Rho de Spearman.

Anexo 08: Coeficientes de Correlación Rho de Spearman

:	TIPO DE CORRELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media

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

Fuente: Hernández et al. (2010, p.257).

Anexo 09: Base de datos -SPSS

The screenshot shows the SPSS data editor in 'Data View' mode. The spreadsheet contains 15 columns labeled P1 through P15 and 23 rows of data. The values are integers ranging from 1 to 5. The interface includes a menu bar at the top with options like 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Analizar', 'Marketing directo', 'Gráficos', 'Librerías', 'Ajustados', 'Ventana', and 'Ayuda'. A toolbar with various icons is located below the menu bar. The status bar at the bottom indicates 'Vista de datos' and 'Vista de variables'.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	4	1	3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	3	1
2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	5	5	3	3
3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	4	2	1
4	3	1	4	4	3	4	5	2	4	1	4	2	3	4	4
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
6	4	1	5	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
7	3	4	1	4	4	3	3	1	3	4	4	2	3	4	4
8	3	3	4	1	2	5	3	3	3	4	3	3	3	2	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4
10	4	1	1	4	2	2	3	1	3	3	3	3	2	5	2
11	1	1	4	1	1	1	2	1	1	2	4	2	3	4	4
12	2	3	1	5	4	2	1	2	1	2	4	2	3	3	3
13	2	3	4	3	2	1	4	2	1	1	4	2	4	3	3
14	1	1	4	4	4	1	5	2	3	1	3	2	5	3	4
15	2	1	3	2	3	1	4	3	1	3	4	3	1	5	3
16	5	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4
17	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	3	2	3
18	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4
19	4	1	4	4	5	2	3	4	3	4	3	4	5	5	5
20	3	1	4	3	4	1	1	2	5	2	5	2	3	4	3
21	3	3	2	5	4	4	1	1	4	1	5	1	3	3	4
22	3	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3
23	4	1	2	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	4