



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION
DEL TALENTO HUMANO**

**Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la
Municipalidad Distrital de Moche 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN GESTION
DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR:

Br. Diana Elizabeth Tello Murrugarra

(ORCID: 0000-0002-6778-0211)

ASESOR:

Dra. María Elena Alva Loyola

(ORCID: 0000-0002-3034-2170)

LINEA DE INVESTIGACION:

Cultura y comportamiento organizacional

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación, va dedicado a Dios, porque es el encargado de darme vida y motivación para seguir adelante, ÉL PROVEE.

A Paulo, hijo mío, a ti por ser mi todo, mi compañero de vida, mi amigo, mi fortaleza, por ser tú quien va de la mano conmigo día a día.

A mis padres y hermanos, por creer en mí y ser mi apoyo incondicional en cada decisión de mi vida y ser los que me empujaron a seguir creciendo profesionalmente.

A Yaco, por llegar a mi vida en el momento preciso, para llenarla de amor.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por estar siempre presente, a cada uno de los miembros de mi familia, por ser los principales promotores para cumplir cada uno de mis objetivos.

Agradezco también a cada uno de mis docentes, personas maravillosas, quienes compartieron cada uno de sus conocimientos a lo largo de este tiempo, que no fue fácil, pero tampoco fue imposible y a mis amigos colegas, por hacer de esta experiencia más bonita.

Página del jurado

Dr. Carlos Alberto Yengle Ruíz

PRESIDENTE

Dr. José Manuel Cubas Vargas

SECRETARIO

Dra. María Elena Alva Loyola

VOCAL

Declaratoria de la autenticidad

Yo, Diana Elizabeth Tello Murrugarra, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019” presentada, en 53 folios para la obtención del grado académico de Maestra es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No, he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 09 de agosto del 2019

Firma

Nombres y apellidos : Diana Elizabeth Tello Murrugarra

DNI : 44634553

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
II. Método	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Operacionalización de variables	21
2.3. Población, muestra, y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	25
III. Resultados	26
IV. Discusión	33
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	35
Referencias	37

Anexos

Anexo 1: Escala de clima laboral CL – SPC	41
Anexo 2: Escala de satisfacción laboral SL – SPC	45
Anexo 3: Solicitud de autorización para evaluación a personal administrativo	49
Anexo 4: MEMORANDUM N° 257-2019 – O.G.RR.HH.-MDM	50
Anexo 5: Certificado de validez de clima laboral	51
Anexo 6: Certificado de validez de satisfacción laboral	52
Anexo 7: Matriz de datos de las variables y sus dimensiones	53

Índice de tablas

Tabla 3: Nivel de clima laboral y sus dimensiones	26
Tabla 4: Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones	27
Tabla 5: Estadísticos descriptivos y prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	28
Tabla 6: Correlación entre clima laboral y satisfacción Laboral	29
Tabla 7: Correlación entre la autorrealización del clima laboral y satisfacción laboral	29
Tabla 8: Correlación entre involucramiento laboral del clima laboral y satisfacción laboral	30
Tabla 9: Correlación entre la supervisión del clima laboral y satisfacción laboral	30
Tabla 10: Correlación entre comunicación del clima laboral y satisfacción laboral	31
Tabla 11: Correlación entre condiciones laborales del clima laboral y satisfacción laboral	31

Resumen

El haber iniciado el 02 de enero del presente año, una nueva gestión municipal en nuestro país, nos lleva a la necesidad de conocer el grado de relación existente entre clima laboral y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Moche 2019.

El tipo de investigación es cuantitativo, el diseño es correlacional, ya que tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las dos variables en estudio, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente y no experimental, de corte transversal, porque no se manipularon las variables, se presentarán en su contexto natural y serán medidas en un sólo momento. La población es de 104 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad, siendo 84 la muestra obtenida para la realización de la investigación. La técnica aplicada en la investigación, fue la encuesta, asimismo, los instrumentos elegidos para su respectiva aplicación y recolección de datos fueron: Escala de Clima Laboral - CL-SPC Sonia Palma Carrillo (2004) y Escala de Satisfacción Laboral – SP- SPC Sonia Palma Carrillo (1999).

La investigación nos da a conocer que existe evidencia para afirmar que el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, siendo una correlación entre las variables de $r = 0.716$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.01$), es decir a mayor clima laboral será mayor satisfacción

Palabras clave: gestión, clima laboral, satisfacción laboral, municipalidad.

Abstract

Having started on January 2 of this year, a new municipal management in our country, leads us to the need to know the degree of relationship between work environment and job satisfaction in the administrative staff of the District Municipality of Moche 2019.

The type of research is quantitative, correlational research method, since its purpose is to measure the degree of relationship that exists between the two variables under study, whose results are presented graphically and textually. It is also mentioned that the design is non-experimental, of cross-section, because the variables will not be manipulated, they will be presented in their natural context and will be measured in a single moment. The population is 104 administrative workers of the Moche District Municipality, Trujillo Province, La Libertad Department, 84 being the sample obtained for the investigation. The technique applied in the investigation was the survey, also, the instruments chosen for their respective application and data collection were: Labor Climate Scale - CL-SPC Sonia Palma Carrillo (2004) and Labor Satisfaction Scale - SP- SPC Sonia Palma Carrillo (1999).

The investigation informs us that there is evidence to affirm that the labor climate is significantly related to job satisfaction, being a correlation between the variables of $r = 0.716$. Due to its numerical value, it is considered a high correlation and, due to its level of significance, it is very significant ($p = 0.001 < 0.01$), that is to say, the higher the working environment, the greater the satisfaction

Keywords: management, work climate, job satisfaction, municipality.

I. Introducción

El principal interés de la presente investigación, es el ser humano, quien es el recurso más importante y activo dentro de una organización, considerando que está compuesta por personas que brindan sus conocimientos, capacidades, servicios profesionales, con el fin de llegar a los objetivos planteados. Por este motivo, tanto los directivos, como colaboradores deben considerar que la manera adecuada para alcanzar los objetivos dentro de una organización y el bienestar de cada miembro, es aumentando el rendimiento y la productividad, con el compromiso de cada miembro. En consecuencia, la investigación, desarrollada en la Municipalidad Distrital de Moche, se interesa en la relación de las variables estudiadas.

Desde el 02 de enero del presente año, se inició una nueva gestión municipal, orientado a trabajar en beneficio del distrito. Sin embargo, es importante conocer el ambiente en donde se desarrollan sus colaboradores, teniendo en cuenta la definición de Litwin & Stringer (1968), citado por Rodríguez et al. (2007), determina que el clima laboral, es característica particular del lugar laboral dada por sus integrantes. Asimismo, Peiró (1995), propone que la mejoría de la institución, se debe a una adecuada interacción entre el colaborador y la organización, por ello se tiene en cuenta la adaptación del colaborador con el puesto dentro en la organización.

También, la institución pública se interesa en la satisfacción laboral de sus colaboradores, siendo esta la respuesta que tenga hacia las funciones que realiza, la cual se basa en la convicción dada a través de las experiencias laborales (Palma, 2005, citado por Alfaro et al. 2012); ambas variables son de suma importancia, para el estudio dentro del ámbito organizacional, teniendo en cuenta que el éxito de toda entidad pública o privada está conformado, por su capital humano y sin él, la organización no podría existir, por tanto el clima laboral en donde se desarrolla el trabajador es base para lograr las metas organizacionales (Salazar y Guerrero, 2009).

Se debe tener en cuenta que, mientras el clima laboral sea más participativo, dinámico y abierto al cambio, será mayor la productividad, la calidad de vida laboral y el rendimiento, constituyendo una relación directamente proporcional, lo que impactaría también en la satisfacción laboral de los funcionarios y personal de una organización; ya que las tareas

de los funcionarios municipales es fundamental en el desarrollo integral del país, siendo de suma importancia para llegar a las metas constituidas. Para lograr estas metas, se debe formar un equipo humano, que cumplan con un perfil profesional, teniendo en cuenta sus necesidades y de esta manera brindar las herramientas necesarias para poder satisfacerlas; es por ello, que se determina el estudio de las variables en la Municipalidad Distrital de Moche, esperando que la organización sea exitosa, procurando brindar un ambiente adecuado para el desarrollo profesional, el cual sea satisfactorio para cada uno de los integrantes, que ayude a encontrar a personas talentosas y que sean parte de la organización, en un ambiente sano con motivación y cumplan con el compromiso personal y organizacional.

Esta investigación contiene capítulo I: introducción, antecedentes, teorías, enfoques conceptuales, formulación del problema, justificación de la investigación, el objetivo general y específicos e hipótesis. Capítulo II: tipo, diseño de la investigación, las variables clima laboral y satisfacción laboral, con su respectiva operacionalización, delimitación de población, la muestra y los criterios de su selección, técnicas para la recolección de información, evidencias de validez y fiabilidad de los instrumentos, procedimiento, métodos de análisis y procesamiento de datos, criterios de ética. En los siguientes capítulos encontraremos los resultados, discusiones, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

El desarrollo de esta investigación, conllevó a encontrar algunas investigaciones similares, las cuales se tuvieron en cuenta:

Manosalvas, Nieves y Quintero (2015), “El clima laboral y la satisfacción laboral es tomado mediante análisis cuantitativo severo de su relación” en la Universidad EAFIT de Medellín - Colombia. *AD- MINISTER. N° 26*. Realizaron un estudio en instituciones del sector salud, proponiendo un modelo como línea base para implementar estrategias basadas en la mejoría en la gestión de la organización.

Ramos (2011), “La motivación laboral y su relación con el clima laboral en el personal del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz” (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador. Quito - Ecuador. Su objetivo fue dar a conocer que la motivación influye en la mejora del clima laboral; por ello, se necesita tener en la institución a colaboradores con el mayor índice de motivación. Referente a la metodología es de tipo correlacional,

en donde se restablece la relación entre las variables mencionadas. El objetivo de esta investigación es que el personal del banco no pierda una actitud motivadora y que se les permita desempeñarse de manera positiva, sintiéndose realizados en su totalidad.

García (2011), “Análisis de la percepción de la satisfacción y clima laboral de las organizaciones enfocadas al deporte de Castilla – La Mancha, España” (tesis de doctorado). Universidad de Castilla - La Mancha, España. Da a conocer que el objetivo principal de su estudio, es identificar las necesidades actuales y el problema que se da en los colaboradores, siendo su hipótesis principal, los colaboradores deportivos del sector público presentan un mayor número de necesidades, que aquellas de los colaboradores del sector privado, concluyendo que, la forma de evaluar el desempeño del personal debe tener objetivos claros y específicos de la mano con un buen reclutamiento de personal.

Cabrera A. (2018). “Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una institución Pública Peruana” (tesis de pregrado). Universidad ESAN, Lima. El estudio fue de tipo cuantitativa, con un alcance y diseño descriptivo correlacional, con un diseño descriptivo. La muestra fue de 374 colaboradores. Es una investigación de corte transversal, los resultados fueron positivos y el nivel de la variable independiente se ubica dentro de la escala de muy satisfecho, a diferencia del indicador trabajo en sí.

Millán J. y Montero M. (2017), “Clima organizacional y satisfacción laboral de la empresa ONCORAD de Chiclayo del 2016”, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo. Ambas variables son básicas para lograr los logros institucionales, al desarrollar el análisis de la clínica ONCORAD se determinaron los resultados, las dimensiones con mayor valor de la variable clima organizacional, fueron: involucramiento laboral y comunicación; y con menor valor, autorrealización y supervisión. Así mismo, las dimensiones más valoradas de satisfacción laboral fueron, significación de la tarea y condiciones de trabajo y las de menor valor beneficios económicos y reconocimiento personal y/o social.

González, R. (2017). “Clima laboral y satisfacción laboral del personal del municipio de Comas, 2017” (título de maestría). Universidad César Vallejo, Comas, Lima. El diseño del estudio realizado fue no experimental, realizándose mediante la observación en un estado natural, sin que tengan que interferir los investigadores. Los resultados determinaron, la existencia de relación entre las variables estudiadas, con una relación

significativa en el personal de la municipalidad en estudio (Rho de Spearman = 0,580**, lo cual da a conocer la existencia de una relación positiva alta entre clima laboral y satisfacción laboral), es decir si el clima laboral mejora, también mejorará la satisfacción laboral entre los colaboradores.

Albañil A. (2015), “Clima laboral y la intervención dentro del colegio Enrique López Albújar de Piura” (tesis de maestro) Universidad de Piura, Piura. Se obtuvo como resultado que cuenta con colaboradores poco comprometidos, al igual que los padres de familia, falta de asistencia de los estudiantes, pocas aulas y objetivos no alcanzados por el colegio. Los resultados, fueron a través de la escala tipo Likert, se concluyó que la falta de importancia que reciben por el sector educativo, es limitada, tomando en cuenta que se debe fortalecer los inconvenientes presentados, para lograr la mejora del clima laboral, y así se obtendrán mejoras institucionales.

Chulluncuy, A. (2015). “Clima organizacional y satisfacción laboral de colaboradores públicos de la Municipalidad del Distrito de Río Negro, Provincia de Satipo 2015” (tesis de maestría). Universidad Católica Los Ángeles, Chimbote. Se utilizó el diseño de investigación descriptivo- correlacional, con una muestra de 20 personas, alcalde, 06 gerentes y 13 colaboradores de diferentes áreas, en donde se concluyó que la asociación entre las variables, es favorable; existiendo una relación significativa entre las variables.

Posterior a los estudios encontrados, referentes al tema, se mencionan también las definiciones conceptuales de las variables en estudio, considerando a distintos autores referente a clima laboral.

Para estos autores, **Schneider y Reichers en Furnham (2001)**, el clima laboral es parte del ser humano, que permite unir a la persona, al equipo y a la institución. La importancia que le da el colaborador al espacio en donde se desarrolla, está restringida por el grado de relación, que lleva al entorno social (p. 14).

Basándonos en la escala utilizada para la presente investigación, la autora **Palma Sonia (2005)**, define que el clima laboral, es la forma de percibir del colaborador, referente al ambiente de trabajo y en función a aspectos personales y de todo aquello que involucra su desarrollo dentro de la organización.

Chiavenato (1999) el clima laboral es el atributo o característica del ambiente en dónde experimentan y se desarrollan integrantes de la institución, y que influye, directamente en su conducta (p.82).

Tagiuri (1968), el clima laboral es aquello que interviene dentro de la organización y logra motivar al personal, dándose a conocer en la conducta de cada uno de ellos a través del rendimiento y por ende la productividad (p. 14).

Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca, (2005). El clima laboral, son las características que definen a una organización, diferenciándolas de otras, influyendo en el comportamiento (pág. 7).

Hellrieger y Slocun (2009), el clima laboral son características de una entidad en particular, que influyen en la interacción de sus miembros con el ambiente (pág. 7).

Se presentan también las siguientes teorías:

Dentro de las teorías, se menciona a **R. Likert (1965), citado por Brunet (1999)** determina que, las conductas de los colaboradores, se da a conocer a través del trato de la institución y de los que ella brinde, dándose la percepción de los mismos, así se obtendrá la reacción de cada uno de los subordinados. Dichas variables son:

- Variables causales o explicativas, son aquellas que unen las partes como estructura, decisiones, competencias, actitudes y reglas. Asimismo, indican la forma que una organización va cambiando y obteniendo resultados positivos, si uno de estos elementos cambia, implica que los demás también.
- Variables intermedias, son aquellas que forman los procesos y se verá reflejado dentro de la organización, siendo estos la motivación, el rendimiento, la comunicación y toma de decisiones.
- Variables finales, dirigidas a obtener resultados efectivos, así como ganar o perder, adquiridas por el efecto de las variables causales e intermedias (pág. 23).

Brunet, (2004) determina que el clima laboral, permite conocer la causa - efecto, permitiendo el análisis de las variables que conforman el clima laboral.

Teoría de “X” y “Y” – Douglas McGregor (1960). Teoría “X”: los colaboradores tienden a la conducta de ocio, es por ello, que se percibe al trabajo como un castigo,

obteniendo ciertas necesidades que requieren la atención inmediata de la organización; estas necesidades son la supervisión y la motivación. Por tanto, esta percepción de evitar el trabajo, conlleva a una gran mayoría de los seres humanos a verse obligados a trabajar, bajo control, dirección y amenaza con diferentes castigos, a cambio del desarrollo de los esfuerzos de parte de cada uno de ellos para obtener los objetivos de la institución.

Teoría “Y”: las personas encargadas de dirigir la organización, consideran que los colaboradores obtienen de sus puestos de trabajo una satisfacción, permitiéndoles esforzarse para obtener los resultados esperados; por ello, cada una de las organizaciones deben encargarse que sus trabajadores liberen todas sus aptitudes, con el fin de obtener resultados productivos. Todo tipo de esfuerzo laboral, es parecido a la recreación o al descanso, el ser humano necesita motivaciones y un lugar acorde a la estimulación para el cumplimiento de sus propios objetivos, otorgándole las herramientas necesarias, de esta manera, las mismas personas buscarán obtener sus responsabilidades.

Teoría de las Dimensiones - Pritchard y Karasick (1973), se encargaron de la medición del clima laboral, a través de distintas dimensiones, las cuales se consideraron independientes y descriptivas y se relacionan con la percepción del clima laboral, siendo éstas: decisiones, problemática y colaboración, socialización, estructura, sueldo, desempeño, actitud positiva y novedades (citada en Brunet, 2004, p.47).

Por otro lado, de acuerdo al instrumento de clima laboral CL – SPC, que se empleó para la presente investigación, presentamos las siguientes dimensiones, dadas por su autora Sonia Palma:

Autorrealización: es el aprecio del colaborador, referente a las opciones que el entorno laboral produzca en el desenvolvimiento de cada uno de ellos, hacia las actividades y objetivos a cumplir.

Involucramiento laboral: conocer los objetivos de la institución y que tan comprometidos está cada integrante para cumplir las metas.

Supervisión: aprecio de las funciones y el nivel de significado hacia los jefes, en cuanto a la supervisión de tareas, con el apoyo y asesoría que necesiten para lograr un desempeño adecuado.

Comunicación: entendimiento de información clara, precisa y coherente, para un buen desarrollo de la organización hacia el público en general.

Condiciones laborales: brindar a la institución las herramientas materiales, económicas y psicosociales para lograr las metas dadas.

También, se tomará en cuenta las diferentes definiciones de la variable satisfacción laboral:

Locke (1976), “estado positivo, que nace de la forma de percibir las funciones realizadas por el individuo. Siendo un resultado obtenido por el desarrollo del colaborador y el medio en el que se realizan. (2011 p. 1).

Caballero y Col, (2003) “es reconocimiento positivo que obtiene la persona, cuando realiza una función que le atrae, dentro de un lugar que le hace sentir bien dentro de la institución, siendo seductor y compensado por sus logros (p. 201).

Palma, (2004), satisfacción laboral “actitud del colaborador respecto a sus funciones laborales, la cual se basa en lo que él cree y el valor que va desarrollando en la organización, estas actitudes, son especificadas en conjunto, por las particularidades del puesto, como por la percepción de lo que desea” (p. 14).

Navarro (2008) menciona que la variable en mención se diferencia, por intrínseca y extrínseca; siendo la intrínseca, obtenida por las tareas desarrolladas en sí y la extrínseca, se da por factores externos al colaborador, es decir al espacio en dónde se desarrollan las actividades, la relación con el jefe y también con los compañeros, remuneración, horas de labores y el reconocimiento por parte de sus superiores (p. 17).

Chiavenato (2013), la satisfacción en el trabajo, es la respuesta que tiene la organización por los logros obtenidos, lo que ayudará a convocar profesionales, para contar con ellos como parte del equipo y retenerlos, manteniendo un clima sano, con colaboradores motivados y comprometidos (p. 13).

La segunda variable, satisfacción laboral, también tiene diferentes teorías, las cuales, algunas de ellas, se mencionan a continuación:

Teoría de las Necesidades – A. Maslow (1954) Castañeda (2009): los seres humanos presentan diferentes necesidades, las cuales están ordenadas en niveles, aplicadas a todas las personas (jerarquía, pirámide de Maslow): fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización.

Teoría de las Necesidades - D. McClelland (1961): se refiere a tres necesidades importantes de los individuos, las cuales son: los logros, la afiliación y el poder. Nash (1988) “la motivación para obtener objetivos es elevada en las personas, organizaciones y países con éxito económico; ya que desde niños son educados con dicho enfoque educativo, siendo evidente en la adultez, ya que llegan a lograrlo a través de la capacitación”.

Teoría de la Fijación de Metas – Locke (1969): el esfuerzo de los colaboradores se eleva a través de objetivos claros y concretos para llegar. Los individuos con mayor motivación de logro, obtendrán metas claras y difíciles de lograr, por la seguridad y confianza que muestran hacia sí mismos.

Asimismo, tal como en la primera variable, también se tienen en cuenta las dimensiones que presenta ella, según Sonia Palma.

Condiciones físicas y/o materiales: los recursos físicos brindados por la organización, logran un mejor desenvolvimiento laboral.

Beneficios laborales y/o remunerativos: es el nivel de complacer al colaborador a través de incentivos económicos por las funciones desarrolladas.

Políticas administrativas: nivel que presente el colaborador frente a las normas institucionales.

Relaciones sociales: nivel de satisfacción frente a la relación de los integrantes de la entidad con quien se comparte las funciones diarias.

Desarrollo personal: desarrollo de cada colaborador para alcanzar objetivos significativos referentes a su autorrealización.

Desempeño de tareas: esfuerzo del personal en sus funciones diarias en la organización que trabaja.

Relación con la autoridad: consideración que realiza el trabajador respecto a su jefe directo y funciones diarias.

Dando lugar a la importancia de la investigación, realizamos la siguiente formulación del problema, ¿Cuál es la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019?

Es por ello, que partimos a dar realce por qué se hizo este estudio, ya que hablamos de seres humanos, considerando que el colaborador, es el protagonista de toda organización. En conclusión, el éxito de toda organización está conformado, por los colaboradores y sin él, la organización no podría existir, por tanto, el clima laboral en dónde se desarrolla el colaborador es primordial para que la organización sea fructífera (Salazar y Guerrero, 2009). Por ello, es necesario que Municipalidad Distrital de Moche, conozca la percepción de los colaboradores municipales, sobre el desarrollo del ambiente en donde crecen profesionalmente día a día, el cual logre hacer sentir a sus colaboradores satisfechos con las tareas desarrolladas.

Asimismo, se plantean objetivos importantes, que permitirá dar lugar a una nueva realidad, a través de identificar la relación entre clima laboral y satisfacción en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019, también determinar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019, identificar la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019, establecer la relación entre supervisión y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019, especificar la relación entre comunicación y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019 y finalmente demostrar la relación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019.

También esta investigación nos permite plantearnos hipótesis, siendo éstas las siguientes, H° Existe una relación significativa entre clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019, H1 Existe una relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019, H2 Existe una relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad

Distrital de Moche 2019, H3 Existe una relación significativa entre supervisión y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019, H4 Existe una relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019, H5 Existe una relación significativa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019.

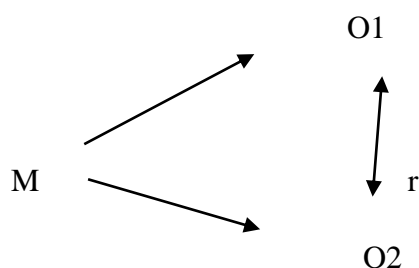
II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Hernández et al (2014): “El objetivo de este estudio, que es descriptivo, busca tener claro cuáles son las particularidades de todo colaborador, de manera personal, grupal o cualquier objeto que se involucre en el análisis”. (p.80).

Enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación es no experimental, transversal, ya que no se manipularon las variables, se presentaron en su contexto natural y serán medidas en un solo momento.

Esquema



M	Muestra de estudio, administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019.
O1	Observaciones de la variable clima laboral.
O2	Observaciones de la variable satisfacción laboral.
R	Relación de las variables

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	<p>“El clima laboral es aquello que interviene dentro de la organización y logra motivar al personal, dándose a conocer en la conducta de cada uno de ellos a través del rendimiento y por ende la productividad”. Tagiuri (1968).</p>	<p>“Forma de percibir del colaborador, referente al ambiente de trabajo y en función a aspectos personales y de todo aquello que involucra el desarrollo dentro de la organización”. (Palma, 2004).</p>	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Progreso personal.</p> <p>Progreso profesional.</p> <p>Pacto con la organización.</p> <p>Identidad con la organización.</p> <p>Soporte para las actividades.</p> <p>Facilidad y claro lenguaje.</p> <p>Componentes materiales.</p>	<p>Ordinal.</p> <p>De intervalo.</p>

Tabla 02. Operacionalización de variable satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	<p>“Estado positivo, que nace de la forma de percibir las funciones realizadas por el individuo. Siendo un resultado obtenido por el desarrollo del colaborador y el medio en el que se realizan”.</p> <p>Locke (1976).</p>	<p>“Actitud del colaborador respecto a sus funciones laborales, la cual se basa en lo que él cree y el valor que va desarrollando en la organización, estas actitudes, son especificadas en conjunto, por las particularidades del puesto, como por la percepción de lo que desea”. (Palma, 2004).</p>	<p>Condiciones físicas y/ o materiales.</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Distribución de los ambientes.</p> <p>Adecuada remuneración.</p> <p>Trato en la empresa.</p> <p>Relaciones con los compañeros.</p> <p>Satisfacción con las funciones.</p> <p>Valor de las tareas asignadas.</p> <p>Valoración del trabajo por la jefatura.</p>	<p>Ordinal.</p> <p>De intervalo.</p>

2.3. Población, muestra y muestreo

La población es de 104 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad, siendo 84 la muestra obtenida para la realización de la investigación.

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n	Muestra	84
N	Población	104
Z	Porcentaje de confianza 95%	1.96
p	Variabilidad positiva	0.5
q	Variabilidad negativa	0.5
E	Porcentaje de error 5%	0.05

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 104}{104 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 84$$

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Colaboradores administrativos, sexo masculino y femenino.
- Colaboradores entre los 20 a 60 años de edad.

Criterios de exclusión

- Colaboradores con algún tipo licencia o de vacaciones.

2.4. Técnicas aplicadas en la investigación y los instrumentos utilizados para la recolección de información, validez y confiabilidad

- La técnica aplicada en la investigación, fue la encuesta, asimismo, los instrumentos elegidos para su respectiva aplicación y recolección de datos fueron:
- Variable independiente: Escala de Clima Laboral - CL-SPC Sonia Palma Carrillo (2004).
- Variable dependiente: Escala de Satisfacción Laboral – SP- SPC Sonia Palma Carrillo (1999).
- Validez, por juicio de expertos.
- Confiabilidad, por aplicación de prueba piloto.

2.5.Procedimiento

Para lograr los objetivos propuestos, se utilizará la escala de clima laboral y satisfacción laboral, variable independiente y variable dependiente respectivamente, a través de la aplicación de las encuestas, se busca conocer la apreciación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Moche. Asimismo, se accedió a excel para el procesar los datos, así como el programa SPSS.

2.6.Método de análisis de datos

El análisis de los datos consistió en un análisis descriptivo mediante la presentación de la distribución de los niveles en cada variable en tablas de distribución de frecuencias absolutas simples, además estadísticos descriptivos como el rango de valores (R) encontrados en la muestra, la media aritmética (M) y la desviación estándar (DE) y la evaluación del ajuste a la distribución normal en los puntajes de las variables mediante la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefords (1967), donde se identificó una distribución simétrica en la primera variable, sus dimensiones y la segunda variable, decidiéndose medir la relación entre éstas con el coeficiente de

correlación r de Karl Pearson, interpretando su importancia estadística mediante el test de significancia con $\text{Alfa}=0.05$ (Neyman y Pearson, 1928).

Aspectos éticos

La investigación respetó cada uno de los criterios dados por el diseño correspondiente a la investigación cuantitativa que brinda el centro de estudios, el mismo que también otorga el procedimiento que se debe desarrollar durante la investigación. Respetando la información bibliográfica.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Tabla 3.

Nivel de clima laboral y sus dimensiones en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019.

VARIABLE/ DIMENSIONES	Muy favorable		Favorable		Medio		Desfavorable		Muy desfavorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Clima Laboral	19	23	33	39	29	35	3	4	0	0	84	100
Autorrealización	16	19	33	39	24	29	8	10	3	4	84	100
Involucramiento Laboral	30	36	39	46	15	18	0	0	0	0	84	100
Supervisión	24	29	30	36	26	31	3	4	1	1	84	100
Comunicación	20	24	34	40	20	24	9	11	1	1	84	100
Condiciones Laborales	20	24	31	37	29	35	4	5	0	0	84	100

Fuente: Resumen de la aplicación del Cuestionario de clima laboral en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019.

En la Tabla 3, se aprecia que el nivel favorable, es el más frecuente tanto en clima laboral en un 39%, como en sus dimensiones, autorrealización en un 39%, involucramiento laboral en un 46%, supervisión en un 36%, comunicación en un 40% y condiciones laborales en un 37% de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019.

Es importante, tener en cuenta que tanto en la variable clima laboral, como en sus dimensiones, la sumatoria de los niveles favorable y muy favorable cubren en porcentaje más del 58%.

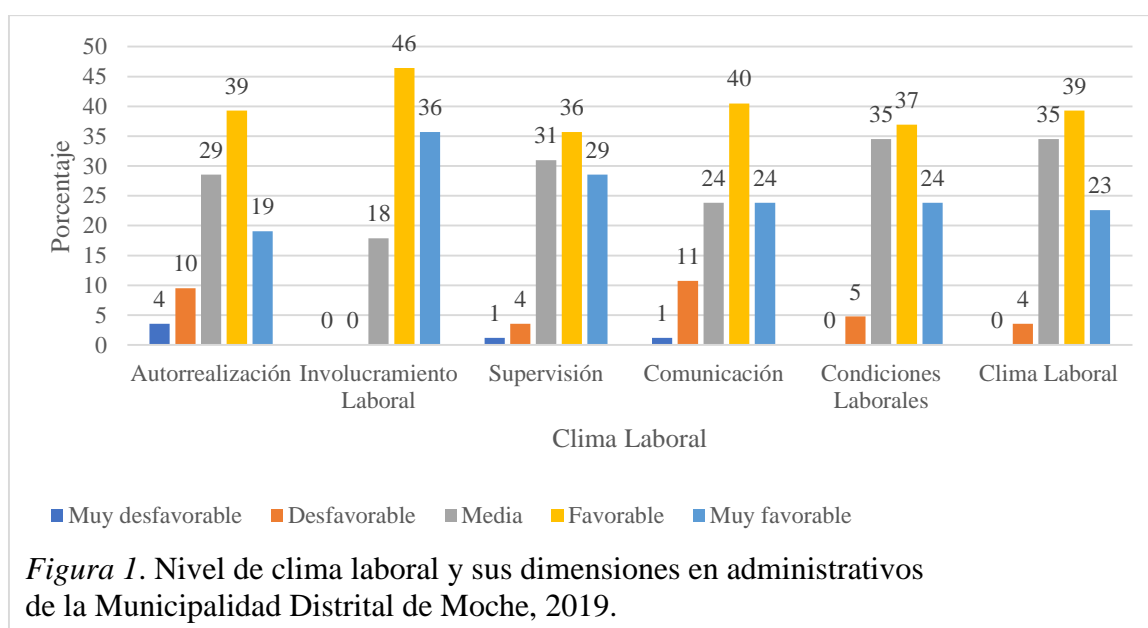


Figura 1. Nivel de clima laboral y sus dimensiones en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019.

Tabla 4.

Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019.

Variable Dimensiones	Alta satisfacción		Parcial satisfacción		Regular		Parcial insatisfacción		Alta insatisfacción		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Satisfacción Laboral	18	21	16	19	48	57	2	2	0	0	84	100
Condiciones físicas y/o materiales	48	57	20	24	14	17	2	2	0	0	84	100
Beneficios laborales y/o remunerativos	6	7	18	21	55	65	4	5	1	1	84	100
Políticas administrativas	16	19	28	33	38	45	2	2	0	0	84	100
Relaciones sociales	0	0	58	69	25	30	1	1	0	0	84	100
Desarrollo personal	15	18	23	27	40	48	6	7	0	0	84	100
Desempeño de tareas	23	27	35	42	24	29	1	1	1	1	84	100
Relación con la autoridad	17	20	23	27	38	45	6	7	0	0	84	100

Fuente: Resumen de la aplicación del Cuestionario de satisfacción laboral en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019.

En la Tabla 4, se aprecia que el nivel regular es el más frecuente en la variable satisfacción laboral en un 57%, con tendencia hacia una alta satisfacción, así también las dimensiones que se presentan en el mismo nivel son, beneficios laborales y/o remunerativos en un 65%, políticas administrativas en un 45%, desarrollo personal en un 48% y relación con la autoridad en un 45%, una parcial satisfacción con las dimensiones relaciones sociales en un 69% y desempeño de tareas en un 42% y una alta satisfacción con las condiciones físicas y/o materiales en un 57% de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019.

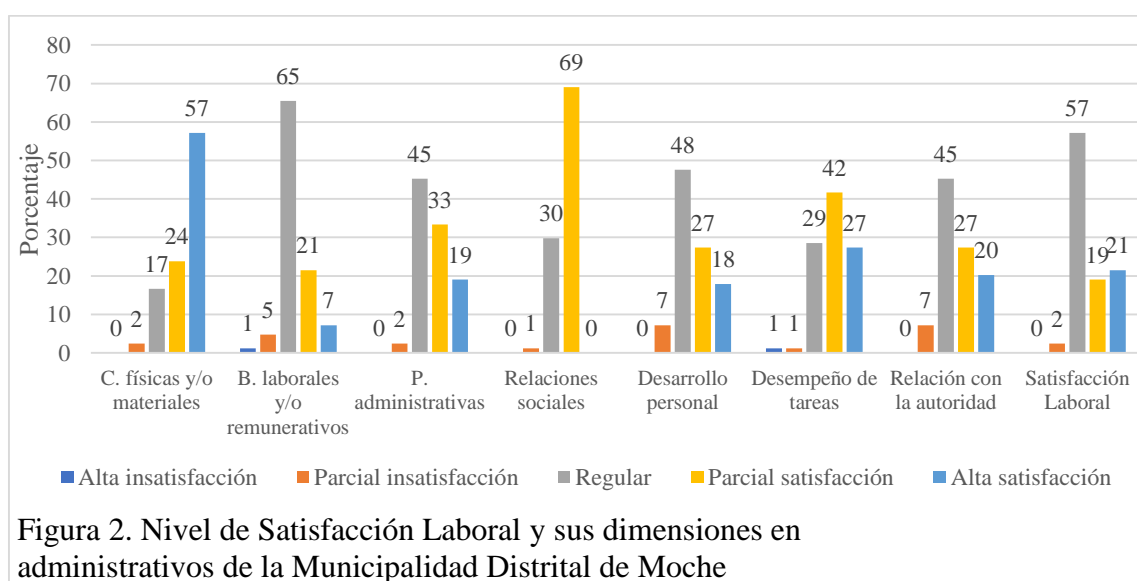


Figura 2. Nivel de Satisfacción Laboral y sus dimensiones en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche

3.2. Pruebas de normalidad

Ho: Los puntajes tienen una distribución normal

H1: Los puntajes **no** tienen una distribución normal

Si $p > 0.05$, se acepta Ho

Si $p < 0.05$, se rechaza Ho y se acepta H1

Tabla 5.

Estadísticos descriptivos y prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov del clima laboral y la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019.

Variables Dimensiones	Estadísticos descriptivos			Normalidad	
	R	M	DE	K-S	<i>p</i>
Clima Laboral	102 - 250	182.4	32.3	.09	.194
Autorrealización	15 - 50	34.6	7.8	.08	.200
Involucramiento Laboral	26 - 50	39.3	5.9	.06	.200
Supervisión	17 - 50	36.5	7.2	.09	.066
Comunicación	13 - 50	35.8	7.6	.09	.098
Condiciones Laborales	20 - 50	36.2	6.5	.08	.200
Satisfacción Laboral	109 - 179	144.3	17.0	.06	.200
Condiciones físicas y/o materiales	7 - 25	18.1	4.4	.07	.200
Beneficios laborales y/o remunerativos	5 - 20	13.1	3.1	.11	.018
Políticas administrativas	11 - 25	19.7	3.0	.15	<.001
Relaciones sociales	11 - 20	17.3	2.3	.14	.001
Desarrollo personal	14 - 30	25.0	3.5	.15	<.001
Desempeño de tareas	12 - 30	26.2	3.3	.17	<.001
Relación con la autoridad	14 - 30	24.9	3.7	.10	.025

Nota: n=84

R: Rango (Mín . Máx)

M: Media

DE: Desviación estándar

K.S: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

p: Significancia

En la Tabla 5, se muestra el análisis descriptivo del clima laboral, la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones, evidenciando una distribución normal ($p \geq .05$) en el clima laboral y sus dimensiones, así como en la satisfacción laboral y su dimensión condiciones físicas y/o materiales y una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la distribución de los puntajes de las demás dimensiones con la distribución normal. Decidiéndose medir la relación entre el Clima Laboral y sus dimensiones con la Satisfacción Laboral mediante el coeficiente de Pearson.

3.3. Pruebas de hipótesis

Tabla 6.

Correlación entre la variable clima Laboral y la variable satisfacción Laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019

Variables	r de Pearson	p	Grado
Clima Laboral Satisfacción Laboral	.716	<.001	Alta

Nota:

p: Significancia

En la Tabla 6, se muestra una correlación entre las variables de $r = 0.716$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.05$).

Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación es directa, a mayor clima laboral será mayor satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión autorrealización de la variable clima laboral y la variable satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019

Dimensión	Variable	r de Pearson	p	Grado
Autorrealización	Satisfacción Laboral	.705	<.001	Alta

Nota:

p: Significancia

En la Tabla 7, se muestra una correlación entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral de $r = 0.705$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.05$).

Por ser la correlación positiva, se puede decir que la relación de la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral es directa.

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral y la variable satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019

Dimensión	Variable	r de Pearson	p	Grado
Involucramiento Laboral	Satisfacción Laboral	.550	<.001	Moderado

Nota:

p: Significancia

En la Tabla 8, se muestra una correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral de $r = 0.550$. Por su valor numérico se considera una correlación moderada y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.05$).

Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación de la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral es directa.

Tabla 9.

Correlación entre la dimensión supervisión de la variable clima laboral y la variable satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019

Dimensión	Variable	r de Pearson	p	Grado
Supervisión	Satisfacción Laboral	.726	<.001	Alta

Nota:

p: Significancia

TE: Magnitud de la correlación de Cohen.

En la Tabla 9, se muestra una correlación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral de $r = 0.726$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.01$).

Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral es directa.

Tabla 10.

Correlación entre la dimensión comunicación de la variable clima laboral y la variable satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019

Dimensión	Variable	r de Pearson	<i>p</i>	Grado
Comunicación	Satisfacción Laboral	.651	<.001	Alta

Nota:

p: Significancia

En la Tabla 10, se muestra una correlación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral de $r = 0.651$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.05$).

Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral es directa.

Tabla 11.

Correlación entre la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019

Dimensión	Variable	r de Pearson	<i>p</i>	Grado
Condiciones Laborales	Satisfacción Laboral	.659	<.001	Alta

Nota:

p: Significancia

TE: Magnitud de la correlación de Cohen.

En la Tabla 11, se muestra una correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral de $r = 0.659$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.05$).

Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral es directa.

IV. Discusión

La investigación, obtuvo la correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019. En relación a la hipótesis general, en la tabla 5, se muestra el análisis descriptivo del clima laboral, la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones, evidenciando una distribución normal ($p \geq .05$) en el clima laboral y sus dimensiones, así como en la satisfacción laboral y su dimensión condiciones físicas y/o materiales y una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la distribución de los puntajes de las demás dimensiones con la distribución normal. Decidiéndose medir la relación entre el clima laboral y sus dimensiones con la satisfacción laboral mediante el coeficiente de Pearson. Además de la prueba de normalidad, están los estadísticos descriptivos, como son el rango, la media y desviación estándar, siendo estos resultados un punto de referencia, para futuras investigaciones en la misma población, o un diagnóstico inicial para conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores. Así como, se menciona en Manosalvas, Nieves y Quintero (2015), quienes refieren que el clima laboral es favorable, así como el nivel de satisfacción laboral es alta.

En la Tabla 6, se muestra una correlación entre las variables de $r = 0.716$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.01$). Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación es directa, a mayor clima laboral será mayor satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019. Estos resultados, se corrobora con las investigaciones halladas por de González, R. (2017) y Chulluncuy, A. (2015), en donde se coincide que, son de diseño descriptivo correlacional, no experimental, Los resultados determinaron, la existencia de relación entre las variables estudiadas, con una relación significativa en el personal de la municipalidad en estudio (Rho de Spearman = 0,580**, lo cual da a conocer la existencia de una relación positiva alta entre clima laboral y satisfacción laboral), es decir si el clima laboral mejora, también mejorará la satisfacción laboral entre los colaboradores y que según los datos obtenidos con la investigación de González R. (2017) se observa con una relación significativa en el personal de la municipalidad en estudio (Rho de Spearman = 0,580**, lo cual quiere decir que existe una relación positiva alta entre clima laboral y satisfacción laboral), es decir si el clima laboral mejora, también mejorará la satisfacción laboral entre los colaboradores.

En la Tabla 7, se muestra una correlación entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral de $r = 0.705$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.01$). Por ser la correlación positiva, se puede decir que la relación de la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral es directa. Es decir, que, si el medio en donde se desenvuelve el colaborador, le favorece en su desarrollo personal y profesional, éste obtendrá buenos resultados a futuro en todo aspecto y la satisfacción irá en aumento, así como, menciona Manosalvas, Nieves y Quintero (2015), hicieron la propuesta de un modelo como línea base para implementar estrategias basadas en la mejoría en la gestión de la organización.

En la Tabla 8, se muestra una correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral de $r = 0.550$. Por su valor numérico se considera una correlación moderada y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.01$). Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación de la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral es directa. Lo cual quiere decir mediante este estudio el colaborador deberá sentirse identificado con los valores organizacionales y está comprometido para lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización, a través de diferentes estrategias, tal y asemeja a la investigación de Millán J. y Montero M. (2017), en donde esta dimensión fue una de las más valoradas con 4.049%.

En la Tabla 9, se muestra una correlación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral de $r = 0.726$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.01$). Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación entre la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral es directa; manifestando que la apreciación sobre las funciones desarrolladas y el apoyo de los superiores dentro de la actividad laboral, es una muestra de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

En la Tabla 10, se muestra una correlación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral de $r = 0.651$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.01$). Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral es directa, información clara, precisa y coherente, para un buen desarrollo de la organización hacia el público en general. Asimismo, en Millán J. y

Montero M. (2017), la comunicación obtuvo resultados de 3,966%, siendo una de las más valoradas.

En la Tabla 11, se muestra una correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral de $r = 0.659$. Por su valor numérico se considera una correlación alta y por su nivel de significación es muy significativa ($p = 0.001 < 0.01$). Por ser la correlación positiva se puede decir que la relación entre la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral es directa, los recursos físicos brindados por la organización, logran un mejor desenvolvimiento laboral. También coincide con la investigación de Millán J. y Montero M. (2017), obteniendo la dimensión de condiciones laborales, como una de las dimensiones más valoradas con un 4.207%.

V. Conclusiones

Primera. Se muestra el análisis descriptivo del clima laboral, la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones, evidenciando una distribución normal ($p \geq .05$) en el clima laboral y sus dimensiones, así como en la satisfacción laboral y su dimensión condiciones físicas y/o materiales y una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la distribución de los puntajes de las demás dimensiones con la distribución normal. Decidiéndose medir la relación entre el clima laboral y sus dimensiones con la satisfacción laboral mediante el coeficiente de Pearson.

Segunda. Se muestra una relación directa ($r = .716$) de grado alto ($r > .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche.

Tercera. Se muestra una relación directa ($r = .705$) de grado alto ($r > .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la autorrealización del clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche.

Cuarta. Se muestra una relación directa ($r = .550$) de magnitud grande ($r > .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche.

Quinta. Se muestra una relación directa ($r = .726$) de grado alto ($r > .50$) y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre la supervisión del clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche.

Sexta. Se muestra una relación directa ($r=.651$) de grado moderado ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre la comunicación del clima laboral y la satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche.

Séptima. Se muestra una relación directa ($r=.659$) de grado alto ($r>.50$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) de la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la jefatura de recursos humanos, considerar los resultados dados por la presente, como aporte o referencia para una próxima investigación, para lograr la mejoría del clima laboral en donde se desarrollan sus colaboradores.

Segunda. Se recomienda a la gerencia municipal, crear un programa de capacitaciones y/o actualizaciones, basado en la percepción del colaborador sobre el clima laboral en donde se desarrolla personal y profesionalmente, con el objetivo de aumentar su satisfacción laboral y pueda obtenerse una mejor productividad, que será de provecho tanto para el colaborador como para la organización, dirigido a las funciones o áreas a las que pertenecen.

Tercera. Se recomienda a la gerencia municipal en conjunto con la jefatura de recursos humanos, que implemente el área de salud y seguridad en el trabajo, con el fin de brindar a la institución las herramientas materiales, económicas y psicosociales para lograr las metas dadas, teniendo en cuenta, que debe ser un ambiente, cómodo, seguro, de esta manera se fortalecerá y mejorará la satisfacción laboral y se mantendrá un clima laboral favorable.

Cuarta. Se recomienda a la jefatura de recursos humanos, implementar un programa de inducción para aquellos colaboradores nuevos, así como un reforzamiento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Moche, de esta manera, se obtendrá también el aprecio del colaborador, referente a las opciones que el entorno laboral produzca en el desenvolvimiento de cada uno de ellos, hacia las actividades y objetivos a cumplir.

Quinta. Se recomienda a los jefes de cada área, promover un buen ambiente de trabajo, brindando el asesoramiento necesario, con el fin de tener claro cuáles son las diferentes tareas de los colaboradores, así con el apoyo y asesoría que necesiten se logrará un desempeño adecuado.

Sexta. Se recomienda a recursos humanos, capacitaciones periódicas, sobre fortalecimiento de lazos de comunicación interna, es decir, entre el personal, siendo fluidos, coherentes y precisos en la información dada, brindando las herramientas necesarias para cumplir con el trabajo, y así se obtendrá como resultado una buena comunicación interna.

Séptima. Se recomienda a gerencia municipal en coordinación con el área de abastecimiento, presupuesto e informática brindar las herramientas materiales, económicas y psicosociales para lograr las metas dadas.

Referencias Bibliográficas

Albañil A. (2015), “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura” (tesis de maestro) Universidad de Piura, Piura.

Boada, J. & Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología*, 15(2), 151-166.

Brown, W., & Moberg, D. (1990). Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral. México: Limusa
Campbell, J. (1976). Psychometric theory. En Dunnette, M. (ed.). Chicago: Rand McNally

Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.

Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones Definición Diagnóstica y Consecuencias. México: Trillas.

Cabrera A. (2018). “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana” (tesis de pregrado). Universidad ESAN, Lima – Perú.

Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum de Universidad de Talca*, 3(23), 67-86.

Chiang, M. & Núñez, A. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *ICADE*, (72), 49-74.

Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia. (pág. 82).

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Ed: McGraw Hill Interamericana S.A. Pág. 69

Chulluncuy, A. (2015). “Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Río Negro, Provincia de Satipo 2015” (tesis de maestría). Universidad Católica Los Ángeles, Chimbote.

Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Second Edition. Hillsdale, NJ: LEA.

Furnham A. (2001) *Psicología Organizacional*. México: Oxford University Press.

García (2011), “Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral de las organizaciones deportivas municipales de Castilla – La Mancha, España” (tesis de doctorado). Universidad de Castilla - La Mancha. España.

Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

González, R. (2017). “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017” (título de maestría). Universidad César Vallejo, Comas, Lima – Perú.

Herzberg cita por GONZÁLEZ en, GONZÁLEZ, Luis. Satisfacción...op. cit, Pág. 65, 66.

Herzberg, F. (1987). Factores de la Satisfacción Laboral. Extraído el 16 de setiembre del 2015 de: <https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoria-bifactorialde-herzberg/>

Herzberg, Frederick (1976). Como motiva usted a sus empleados, en FLEISHMAN. México, Ed: Trillas. Pág. 274.

Hernández, Fernández, Baptista. (2014), *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill tipos de investigación pag. 63.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Metodología de la investigación. Metodología de la investigación (5 a ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Lewin, K., *Field theory in social science*, Harper and Bros, Nueva York, 1951. Litwin, G. y Stringer, R., *Motivation and organizational climate*, Harvard Business School, Boston, 1968. Citado por: Brunet, Luc. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas. Págs. 19.

Lilliefors, H.W. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov Test for Normality with Mean and Variance Unknown. *Journal of American Statistical Association*, Vol. 62, No.318, pp. 399-402.

Litwin, G. & Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston, USA: Harvard University Graduate School of Business Administration.

Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (Ed.). Hand Book of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1.297-1.349). Chicago: Mc. Nally.

López J. (2010) Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses. Universidad de Playa Ancha.

Manosalvas C., Manosalvas L. y Nieves J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD- MINISTER. N° 26.*

McGregor, D. (1960). Teoría X y Teoría Y. Extraído el 02 de junio del 2015 de: www.douglasMcGregor.com

McClelland, D. (1961). The achieving society. Princenton, NJ: Van Nostrand.

Millán J. y Montero M. (2017), “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa ONCORAD de Chiclayo del 2016”, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo – Perú.

Neyman, J., y Pearson, E.S. (1928a). On the use and interpretation of certain test criteria for purposes of statistical inference: Part I. *Biometrika*, 20A, 175-263.

Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1.

Palma S. (2000) *Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias.* *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 3, N° 1 Lima: UNMSM.

Palma S. (2001) Factores de Satisfacción Laboral. *Revista Debates* N° 3, Lima: Instituto de Ciencia y Tecnología, URP.

Palma S. (2003) *Trabajo y Salud Laboral. Revista Pirámide.* Año 4, N° 1 Lima: Facultad de Psicología URP.

Palma, S. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. *Materiales*, 13,56.

Pearson, K. 1896. Mathematical contributions to the theory of evolution, III. Regression, heredity and panmixia. Philosophical Transactions of the Royal Society A. 187:253-318.

Peiró J. (1995). Psicología de la organización. Toran S.A., Madrid.

Ramos (2011), “La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito” (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador.

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. México.

Schneider (1975). Organizational climates: An essay Personal Psychology, 28 , pp. 447-479.

Schneider y Reichers en Furnham (2001) Psicología Organizacional. México: Oxford University Press.

Taguiri, R. (1968), “The concept of organizational climate”, in R. Taguiri y G. H. Litwin (dirs.), Organizational climate: explorations of a concept, Harvard Business School, Boston, 1968, págs. 11-35.

ANEXOS

Anexo 01

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC

Nombre de la Escala : Clima Laboral CL – SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo

Administración : Individual o Colectiva

Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente

Aplicación : Trabajadores con dependencia emocional

Significación : Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

Tipificación : Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.

La Escala CL – SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima – Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendido en su versión final un total de 50 ítems que exploran con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Los cinco factores son:

FACTORES	ÍTEMS
Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

La aplicación del instrumento puede ser Manuel o computarizada; para la calificación sin embargo debe ser necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de clima laboral que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación es la interpretación contraria.

Validez y confiabilidad: correlaciones significativas al 0.05 entre los cinco factores de clima laboral.

Categorías diagnósticas Escala CL - SPC

Categorías Diagnosticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18- 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 – 89

Sonia Palma Carrillo

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: _____ Fecha: _____ Edad: _____

Sexo : Masculino () Femenino () Empresa: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del trabajo que usted frecuente. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a los que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo la alternativa, la que la mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca 1

Poco 2

Regular o Algo 3

Mucho 4

Todo o Siempre 5

1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros.	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo.	
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13	La evaluación que se hacen en el trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	

18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26	Las actividades en las que trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27	Cumplir con tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30	Existe buena administración de los recursos.	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivos de orgullo del personal.	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	
42	Hay clara definición de visión y misión y valores de la institución.	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o a planes establecidos.	
44	Existen colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45	Se dispone la tecnología que facilite el trabajo.	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
48	Existe un trato justo en la institución.	
49	Se conoce los avances en las otras áreas de la organización.	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	

Anexo 02:**ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL – SPC**

Autora : Sonia Palma

Año : 1999

Edades de aplicación : Adultos de 18 a más

Tiempo de aplicación : 20 minutos

Lugar : Lima – Perú

Forma de Aplicación : Individual o colectiva

Número de ítems : 36 ítems

Ámbito de aplicación : Sujetos adultos

Normas de corrección:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas de cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son: 5 Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo, 1 total desacuerdo. Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

**CATEGORIAS DIAGNOSTICAS DE LA ESCALA DE “SATISFACCION LABORAL”
SEGÚN FACTORES**

SATISFACCION LABORAL	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	Factor V	Factor VI	Factor VII	P.T.
Alta satisfacción	23 - +	18 - +	23- +	19 - +	29 - +	29 - +	29- +	168 - +
Parcial satisfacción	20- 22	15-17	20-22	17-18	26-28	26-28	26-28	149-167
Regular	15-19	9-14	15-19	12-16	19-25	20-25	20-25	112-148
Parcial insatisfacción	11-14	7-8	11-14	10-11	14-18	14-19	14-19	93-111
Alta insatisfacción	0-10	0-6	0-10	0-9	0-13	0-13	0-13	0-92

Finalidad:

Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas, administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

Componentes: la escala SL- SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

Factor I : Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems). Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Ítems son: 1,13,21,28,32.

Factor II : Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems). El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas (5 ítems). El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Ítems son: 8,15,17,23,33.

Factor IV: Relaciones Sociales (4 ítems). Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Ítems son: 3,9,16,24.

Factor V : Desarrollo Personal (6 ítems). Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34.

Factor VI : Desempeño de Tareas (6 ítems). La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35.

Factor VII : Relación con la Autoridad (6 ítems). La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas son: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

Validez de la Prueba: se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se objetivo correlacionado el puntaje total de la Escala de SLSPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

Confiabilidad de la prueba: el coeficiente de Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad, confiabilidad obtenida es de 0.79.

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad : _____

Género : _____

Estad civil : Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de servicio : _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales les agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son sólo opiniones.

Total Acuerdo: TA

De Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D


Total Desacuerdo: TD

N	ITEM	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					

13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 3:

Solicitud de autorización para evaluación a personal administrativo sobre clima laboral y satisfacción laboral

 **Municipalidad Distrital de Moche**
DEFENSORÍA MUNICIPAL DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE - DEMUNA
TEL: 0714-92987
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

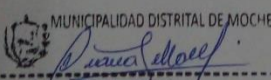
Moche, 02 de mayo del 2019


INFORME N° 001-2019-DETM-MDM
SEÑOR:
MG. VÍCTOR HERNÁNDEZ CHUNGA
GERENTE MUNICIPAL MDM

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Me es grato dirigirme a usted para saludarle, y a la vez solicitar su autorización para evaluar al personal administrativo de las diferentes gerencias de la Municipalidad Distrital de Moche, sobre clima organizacional y satisfacción laboral. El presente, es con el objetivo de conocer la realidad de los colaboradores y así desarrollar el trabajo de investigación "*Clima organizacional y satisfacción Laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche, 2019*". para que mi persona pueda obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano. Asimismo, solicito la autorización para la colaboración y apoyo de la jefatura de Recursos Humanos, con el fin de obtener información, como número de colaboradores, datos de colaboradores y coordinar fechas para evaluar en grupo pequeños, en un lugar sin distracciones.

Es todo cuanto informo a usted, para los fines pertinentes.
Atentamente,


Lic. Diana Elizabeth Tello Murrugarra
JEFE DE LA OFICINA DE DEMUNA



c.c. Recursos Humanos

Call: 0714-92987 Mz 12 Lote 7 - Ser pta - Edificio Video Vigilancia
demunademoche@gmail.com

ANEXO 4

MEMORANDUM N° 257-2019 – O.G.RR.HH.-MDM

Asunto: asistencia de aplicación a encuesta

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MOCHE
"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
13 de Mayo del 2019

MEMORANDUM N° 257-2019-O.G.RR.HH.-MDM.

SEÑOR(A):
OFICINA DE DEMUNA

Presente.-

ASUNTO : ASISTENCIA A APLICACIÓN DE ENCUESTA

Mediante el presente me dirijo a usted a fin de comunicarle que, con fecha **15 de Mayo** del presente año 2019 se llevará a cabo una encuesta para el personal administrativo de la Institución **en la Biblioteca Municipal**; por lo que, es **OBLIGATORIO** la asistencia de su personal en el siguiente orden:

EDWIN OSWALDO	TAPIA CHINCHAY	miércoles	10:00
OSCAR	SILVA SANTISTEBAN MONTENEGRO	miércoles	03:00
MARGARITA MARIBEL	DE LA CRUZ ASMAT	miércoles	10:00

Lo que comunico a usted para su conocimiento y cumplimiento, bajo responsabilidad.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MOCHE
Abog. Juan Antonio Sotomayor Ríos
JEFE OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

C.C.
DEMUNA
File Personal.
Archivo

7. Bolívar 359 - Moché
054-4654471

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MOCHE
DEMUNA N°.....
14 MAYO 2019
RECIBIDO
HORA

ANEXO 5

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide clima laboral

DIMENSIÓN 4: Comunicación						
	Si	No	Si	No	Si	No
4	✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓	
19	✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓	
29	✓		✓		✓	
34	✓		✓		✓	
39	✓		✓		✓	
44	✓		✓		✓	
49	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales						
	Si	No	Si	No	Si	No
5	✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓	
20	✓		✓		✓	
25	✓		✓		✓	
30	✓		✓		✓	
35	✓		✓		✓	
40	✓		✓		✓	
45	✓		✓		✓	
50	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO hay observaciones

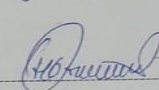
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: D. L. GARCERAN GARCIA ADEVAO DNI: 19082380

Especialidad del validador: Trabajo 02 de Mayo del 2019

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

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


Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: Comunicación								
4	Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓		
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	✓		✓		✓		
19	Existen suficientes canales de comunicación	✓		✓		✓		
24	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía	✓		✓		✓		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos	✓		✓		✓		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	✓		✓		✓		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas	✓		✓		✓		
49	Se conoce los avances en las otras áreas de la organización	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales								
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	✓		✓		✓		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	✓		✓		✓		
30	Existen buena administración de los recursos	✓		✓		✓		
35	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones	✓		✓		✓		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	✓		✓		✓		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO hay observaciones


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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. José Teodoro García Alva DNI: 44656151

Especialidad del validador: Psicología del Talento Humano 2 de Mayo del 2019

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

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


Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: Comunicación								
4	Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓		
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	✓		✓		✓		
19	Existen suficientes canales de comunicación	✓		✓		✓		
24	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía	✓		✓		✓		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos	✓		✓		✓		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	✓		✓		✓		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas	✓		✓		✓		
49	Se conoce los avances en las otras áreas de la organización	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales								
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	✓		✓		✓		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	✓		✓		✓		
30	Existen buena administración de los recursos	✓		✓		✓		
35	La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones	✓		✓		✓		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	✓		✓		✓		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI, hay Suficiencia

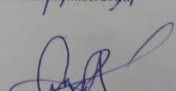
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Pablo Amaya Quisano DNI: 46128308

Especialidad del validador: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE GESTIÓN 07 de Mayo del 2019

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

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


Firma del Experto Informante.

ANEXO 6

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide satisfacción laboral

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas							
	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
11	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
19	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
26	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	✓		✓		✓		
30	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
6	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).	✓		✓		✓		
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
31	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY OBSERVACIONES!

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: OLGA MARINA GARCIA AREVALO DNI: 19082380

Especialidad del validador: Trabajo 02 de Mayo del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas							
	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
11	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
19	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
26	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	✓		✓		✓		
30	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
6	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).	✓		✓		✓		
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
31	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Isabel Anaya Durand DNI: 41628303

Especialidad del validador: Sistema Integrados de Gestión

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

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

Firma del Experto Informante.

7

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas							
	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
11	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
19	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
26	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	✓		✓		✓		
30	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
6	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).	✓		✓		✓		
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
31	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Jose Teodoro Garcia Alva DNI: 44656181

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

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

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 7

Matriz de datos de las variables y dimensiones