

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS- 2017**

**Tesis presentada en el cumplimiento parcial de los requerimientos para optar
el Título Profesional de Licenciados en Administración de Empresas**

PRESENTADA POR:

Bach. Osmer Michel Chuquipoma Alcantara

Bach. Luis Miguel Mendo Solorzano

Asesor:

Mg. Carlos Anderson Puyen

Cajamarca- Perú

Abril - 2018

COPYRIGHT 2017 by

LUIS MIGUEL MENDO SOLÓRZANO

OSMER MICHEL CHUQUIPOMA ALCÁNTARA

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y
ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL**

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús- 2017

Presidente: David Boñón Díaz

Secretario: Nelson Demetrio Mendo Chávez

Vocal: Carlos Anderson Puyén

Asesor: Carlos Anderson Puyén

A:

Nuestra familia, por ser el pilar fundamental y por el apoyo brindado tanto en lo personal como en lo profesional, ya que gracias a ellos hemos logrado cumplir esta meta trazada

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que nos brindaron su apoyo de forma directa e indirecta para concretizar este trabajo de investigación, del mismo modo por sus consejos y amistad sincera, a todos ellos estaremos eternamente agradecidos.

RESUMEN

La presente Tesis se plantea como objetivo estudiar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús - 2017, identificaremos los factores del clima organizacional e identificaremos los factores que inciden en la satisfacción laboral de sus trabajadores, partiendo de la hipótesis que el clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, con un diseño de investigación transversal, De carácter Descriptivo, y correlacionar-causal.

En este caso como la muestra es la misma que la población; los encuestados serán un total de 80 trabajadores. Se Validará la Hipótesis mediante la realización de la correlación de Pearson la que nos permitirá saber si que El Clima Organizacional influye o no en la Satisfacción Laboral.

En el presente estudio se realiza entrevistas con personal de la municipalidad para saber la realidad de sus actividades y necesidades, luego de esto se procederá a realizar encuestas a todos sus trabajadores, para luego poder realizar un análisis estadística utilizando el sistema SPSS versión 23; lo que nos permitirá tener los resultados sobre la satisfacción de los trabajadores y qué relación tiene con el clima organizacional.

ABSTRACT

The present investigation to study the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Municipal District of Jesus - 2017, we will identify the factors of the organizational climate and identify the factors that affect the labor satisfaction of its workers, starting from the hypothesis that the organizational climate is positively related to job satisfaction, with a transverse research design, descriptive, and correlate-causal.

In this case as the sample is the same as the population; the respondents will be a total of 80 workers. The Hypothesis will be validated by the Pearson correlation, which will allow us to know if the Organizational Climate influences or not the Labor Satisfaction.

In the present study interviews will be carried out with personnel of the municipality to know the reality of their activities and necessities, after this will proceed to carry out surveys to all their workers, to then be able to carry out a statistical analysis using the system SPSS version 23; which will allow us to have the results on the satisfaction of the workers and what relation it has with the organizational climate.

INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del Problema	13
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo General.....	15
1.3.2. Objetivos Específicos	15
1.4. Justificación de la Investigación	15
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de Investigación.....	17
2.2. Bases Teóricas	20
2.2.1. Clima organizacional	20
2.2.1.1. Autonomía	22
2.2.1.2. Cohesión	23
2.2.1.3. Confianza.....	24
2.2.1.4. Presión	25
2.2.1.5. Apoyo.....	26
2.2.1.6. Reconocimiento.....	27
2.2.1.7. Equidad	28
2.2.1.8. Innovación.....	29
2.2.2. Satisfacción Laboral	30
2.2.2.1. Satisfacción por el trabajo en general.....	32
2.2.2.2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	34
2.2.2.3. Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo.....	36

2.2.2.4.	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.....	37
2.2.2.5.	Satisfacción con la relación subordinado – supervisor.....	39
2.2.2.6.	Satisfacción con la remuneración.....	41
2.3.	Definición de términos	42
2.4.	Hipótesis de investigación.	44
2.4.1.	Formulación de la hipótesis	44
	Operacionalización de variables.....	45
	CAPÍTULO 3: MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.1.	Tipo de investigación.....	49
3.2.	Diseño de investigación.....	49
3.3.	Población y Unidad de análisis.....	50
3.3.1.	Población.	50
3.3.2.	Unidad de estudio.	50
3.4.	Instrumento de Recolección de Datos.....	50
3.4.1.	Técnicas:	50
3.4.2.	Instrumentos:	51
3.5.	Procedimiento de recolección de datos.....	52
3.6.	Análisis de datos.....	52
3.7.	Consideraciones éticas.....	53
	CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
4.1.	Análisis de resultados	54
	CAPÍTULO 5: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	80
5.1.	Conclusiones.....	80
5.2.	Recomendaciones	82
	REFERENCIA	84
	ANEXOS:	87

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variable Independiente.	45
Tabla 2. Operacionalización de variable Dependiente.	47
Tabla 3: Trabajadores por régimen de contratación	50
Tabla 4.- Trabajadores por área.....	50
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad.....	51
Tabla 6: Valor Numérico por respuesta	53
Tabla 7: Correlación Entre Variables.....	76

LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Dimensiones de la Variable Independiente: Clima organizacional.....	54
Figura 2: Dimensión Autonomía	55
Figura 3: Dimensión Cohesión.....	56
Figura 4: Dimensión Confianza.....	57
Figura 5: Dimensión Presión.....	58
Figura 6: Dimensión Apoyo.....	59
Figura 7: Dimensión Reconocimiento	60
Figura 8: Dimensión Equidad	61
Figura 9: Dimensión Innovación	62
Figura 10: Dimensiones de la Variable Independiente: Satisfacción Laboral	63
Figura 11: Dimensión Satisfacción por el trabajo en general	64
Figura 12: Dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	65
Figura 13: Dimensión Satisfacción con la forma en realiza su trabajo	66
Figura 14: Dimensión Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	67
Figura 15: Dimensión Satisfacción con la relación subordinado-supervisor.....	68
Figura 16: Dimensión Satisfacción con la remuneración.....	69
Figura 17: Resultado de dimensiones según contrato permanente - Clima Organizacional.	70
Figura 18: Resultado de dimensiones según contrato por Locación- Clima Organizacional	71
Figura 19: Resultado de dimensiones según contrato CAS- Clima Organizacional.....	72
Figura 20: Resultado de dimensiones según contrato permanentes- Satisfacción Laboral	73
Figura 21: Resultado de dimensiones según contrato por Locación- Satisfacción Laboral	74
Figura 22: Resultado de dimensiones según contrato CAS- Satisfacción Laboral.....	75

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se desarrolló para conocer y mejorar las deficiencias que existen en las instituciones públicas; para ello se vio la necesidad de examinar al principal recurso en toda institución, que es el humano, tomando como principales características el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Jesús, ya que esta es la principal institución.

El clima Organizacional es parte principal para saber cuan satisfechos se encuentran los trabajadores en su lugar de trabajo, por esto es sumamente importante que se desarrolle de manera positiva ya que puede afectar o mejor de manera directa a la organización.

Seguidamente, se desarrolló el capítulo uno donde se ha mencionado el problema de la investigación y cuáles son los objetivos que esperamos alcanzar.

En el capítulo dos se ha desarrollado el marco teórico, que contienen los antecedentes de la investigación, además de uso de información dada por especialistas reconocidas.

Para el capítulo tres desarrollamos la investigación descriptiva cualitativa mediante el cuestionario de ambas variables las cuales se encuentran debidamente validadas.

En el capítulo cuatro se presentó el análisis de los resultados de los cuestionarios realizados a los 80 trabajadores de la municipalidad.

Finalmente se presentó las conclusiones y recomendaciones a dicha investigación, para que se realice las mejoras correspondientes en la municipalidad distrital de Jesús.

CAPITULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La municipalidad Distrital Jesús es una entidad pública que a la fecha está conformada por 80 trabajadores, con distintas formas de contratación y rangos jerárquicos, sabe que el talento humano es el factor clave que permite determinar el éxito o fracaso de una organización. Es por esto que el clima organizacional está considerado como un aspecto muy importante para lograr el máximo beneficio para la organización y el trabajador, Cardona Echeverri & Zambrano Cruz, (2014) citan a Álvarez (1992) el que menciona que “el clima organizacional hace referencia a las características como los valores, las norma, las actitudes y los sentimientos que son percibidos por las personas sobre la institución de la cual forma parte”. En este sentido en la municipalidad Distrital de Jesús, debería prevalecer un clima organizacional adecuado para cada colaborador; Según lo conversado con algunos funcionarios de la Municipalidad indican que se da una serie de problemas que impiden un rendimiento positivo en cuanto a los recursos humanos, la falta de capacitaciones, la escasa motivación, la rotación del personal, el clima laboral, etc.; son algunas de las situaciones que se deben resolver para poder obtener resultados satisfactorios y lograr un compromiso más fuerte hacia la municipalidad.

Para alcanzar la satisfacción en las actividades que realiza la organización primero se tiene que tener en cuenta la Satisfacción Laboral que tienen los trabajadores de la municipalidad; Garcia Rada, (2008) menciona que “La

satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo, involucra diversos aspectos, como el salario, estilo de superación, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y compañeros de labor”. Todo esto permite saber cuan satisfechos se encuentran los trabajadores según diversos puntos a tomar en cuenta.

En la Municipalidad Distrital de Jesús, no tienen claras las dimensiones de clima organizacional que pueda brindar un panorama concreto sobre la situación actual, para determinar cuáles son los factores que afectan el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús -2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo es el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jesús?
- b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús?
- c) ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar el clima organizacional actual de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.
- b) Medir el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.
- c) Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.

1.4. Justificación de la Investigación

El presente trabajo se justifica teóricamente, porque se toman como documentación previa literatura como por ejemplo la tesis realizada por Carruitero Becerra & Riccer Cueva, (2014) donde tenemos antecedentes sobre el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral.

A nivel metodológico, este trabajo acudirá a la formulación de instrumentos para medir las variables y así poder cumplir con los objetivos. El instrumento a utilizar para realizar el estudio serán encuestas aplicadas al personal de la Municipalidad Distrital de Jesús.

A nivel práctico, este estudio pretende recaudar información sobre los diversos factores del clima organizacional y la satisfacción laboral que se pueda utilizar para que la municipalidad Distrital de Jesús pueda obtener mejores parámetros del desempeño laboral. Se trabajará con ambas variables.

Finalmente, esta investigación se justifica académicamente para optar el título de Licenciados en Administración.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

Revisiones bibliográficas sobre tesis y trabajos realizados de las variables de investigación: Clima Organizacional y Satisfacción laboral, tanto en el ámbito Internacional como Nacional.

Vargas Buitrago, (2010) Para obtener el título de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional presenta la tesis “Propuesta de Mejoramiento del Clima Organizacional de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal” en el que concluye que en general, el clima laboral que se percibe al interior de la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal, es un ambiente moderadamente bueno, con una calificación ni muy alta ni muy baja. Así como también concluye que los servidores sienten que existe una excelente relación con el equipo de trabajo, no obstante, se deben reforzar mediante capacitaciones y otras técnicas factores como relaciones entre jefes, liderazgo, comunicación, aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, riesgo y bienestar satisfacción por los recursos, y remuneración quienes se encuentran con una calificación media. Los demás factores evaluados presentan una alta satisfacción por lo tanto el esfuerzo a realizarse debe centrarse en el mantenimiento del mismo.

Perez, (2010), para obtener el grado de Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación presenta la tesis “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati Chimbote” en el que tiene como objetivo

determinar el efecto que ocasiona el clima organizacional y la calidad de atención al cliente en el Senati – Chimbote en el que obtuvieron como respuesta que los trabajadores perciben que en la institución hay un mal clima laboral, por otro lado en cuanto a la calidad de atención el cliente alega que pocas veces es atendido con amabilidad, por ellos califica la atención y servicio como malo. Muestra algunas recomendaciones y la principal dice que la institución debe tratar de crear un clima laboral favorable para que los miembros se sientan a gusto de pertenecer y laborar en ella, tomando en cuenta la importancia de conocer las necesidades y expectativas que presenta cada uno de los trabajadores y de esa manera puedan desenvolverse mejor en su puesto de trabajo.

En la tesis “Relación Entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contratación del gobierno regional La Libertad – 2014” de los bachiller Carruitero Becerra & Riccer Cueva, (2014) muestran su objetivo general que es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad y concluyeron en que si existe una relaciones altamente significativa entres estas dos variables, lo que nos demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los colaboradores dentro de la organización; por ende concluyeron que existe un vínculo causa-efecto positiva entre ambas variables.

Fuentes Navarro, (2012) Para obtener el título de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional, en la tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la

Productividad” menciona dentro de las conclusiones de su investigación que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Por otro lado, para elevar la satisfacción laboral de todo el personal, se sugiere que se le reconozca el desempeño de sus funciones, que se trabaje en la motivación de cada colaborador por medio de charlas o capacitaciones y utilizar el reforzamiento positivo en la relación jefe colaborador, así como también.

Según Jaramillo Pescador & Gonzales Suarez, (2010) en la tesis “Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda” concluye que según los índices que utilizaron, la satisfacción laboral que poseen los empleados de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda es de 3.144%, el cual es positivo a pesar de estar en el límite de la valoración; siendo el máximo 5 y el mínimo 1. Por otro lado, los autores recomiendan a la alcaldía de La Celia seguir implementando campañas de capacitación e inducción a los aspirantes a los cargos y continuar con los proyectos desafiantes que exijan un mayor compromiso de los empleados.

Alfaro Salazar, Leyton Girón, Meza Solano, & Sáenz Torres, (2012), presentan la tesis “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” en las que tienen dentro de sus objetivos, el determinar el factor más importante para la satisfacción laboral, según el trabajador, en la muestra de cada una de las tres municipalidades. Para lo cual concluyeron que para los trabajadores el factor “Significancia de la Tarea” fue

el más importante. Por otro lado, los autores recomendaron que para mejorar el nivel de satisfacción en el factor Reconocimiento Personal y/o Social, deberían desarrollar dinámicas, con el fin de sensibilizar a los trabajadores acerca de las formas positivas de relación y desarrollar estrategias diferenciadas para cada grupo de trabajadores de acuerdo a la condición laboral, género y tiempo de servicio.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Son diversas las definiciones que se encuentran sobre clima organizacional, a continuación, muestro las que considero tiene mayor relevancia para la investigación.

Según, Brunet, (1987) menciona que “el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad”. De la definición presentada se infiere que el clima organizacional es un conjunto de elementos que hacen distinta y única a una organización, de la misma manera que muestra la comparación con las características personales. Brunet menciona también que “el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo”.

Por otro lado Chiavenato, (2009) afirma que “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento” esta definición nos indica que el

clima organización tiene una amplia gama de factores que influyen en las necesidades personales y que esto puede provocar satisfacción o insatisfacción de las necesidades personales.

Cardona Echeverri & Zambrano Cruz, (2014) Citan a Brunet (1987) el que plantea “que el clima organizacional está relacionado con variables importantes implicadas en la definición que son: las variables del medio, como el tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos que son exteriores a los empleados. Además, con variables personales, como las aptitudes, las actitudes, las motivaciones del empleado; y para finalizar, con variables resultantes, como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales”.

Para la presente investigación se define operacionalmente que el clima organizacional dentro de su configuración tiene una autonomía individual por parte de los colaboradores que les permite tomar sus propias decisiones; cada colaborador está ubicado de acuerdo al grado jerárquico que el puesto impone y de acuerdo a esto su desempeño merece una recompensa y un estímulo que le debe ser brindado por los superiores y por parte de la municipalidad, Operacionalmente se medirá la Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad, Innovación Chiang, Salazar, Huerta, & Nuñez, (2008) mencionan las dimensiones siguientes:

2.2.1.1. Autonomía

Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores.

2.2.1.1.1. Toma de decisiones

Este indicador refleja la Medición del nivel de la autonomía en la toma de decisiones que tiene el trabajador

2.2.1.1.2. Ejecución del modo de trabajo

Este indicador refleja la Medición del nivel de la autonomía en la ejecución del modo de trabajar que tiene el trabajador

2.2.1.1.3. Realización de actividades

Este indicador refleja la Medición del nivel de la autonomía en la Realización de actividades que tiene el trabajador

2.2.1.1.4. Estándares de ejecución del trabajo

Este indicador refleja la Medición del nivel de la autonomía en los estándares de ejecución del trabajo que tiene el trabajador

2.2.1.1.5. Organización propia

Este indicador refleja la Medición del nivel de la autonomía en la organización propia que tiene el trabajador

2.2.1.2. Cohesión

Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.2.1.2.1. Ayuda en equipo

Este indicador refleja la Medición del grado de cohesión de la ayuda en equipo que percibe el trabajador

2.2.1.2.2. Relación entre equipo

Este indicador refleja la Medición del grado de cohesión de la relación entre los miembros del equipo que percibe el trabajador

2.2.1.2.3. Conciencia de equipo

Este indicador refleja la Medición del grado de cohesión de la conciencia de equipo que percibe el trabajador

2.2.1.2.4. Afinidades entre equipo

Este indicador refleja la Medición del grado de cohesión de las afinidades entre el equipo de trabajo que percibe el trabajador

2.2.1.3. Confianza

La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.2.1.3.1. Confidencialidad del jefe

Este indicador refleja la Medición del nivel de confianza de acuerdo a la confidencialidad del jefe que percibe el trabajador

2.2.1.3.2. Principios del jefe

Este indicador refleja la Medición del nivel de confianza de acuerdo los principios del jefe que percibe el trabajador

2.2.1.3.3. Confianza con el jefe

Este indicador refleja la Medición del nivel de confianza de acuerdo a la transmisión de confianza del jefe, que percibe el trabajador

2.2.1.3.4. Responsabilidad del jefe

Este indicador refleja la Medición del nivel de confianza de acuerdo a la responsabilidad del jefe que percibe el trabajador

2.2.1.3.5. Soporte del jefe

Este indicador refleja la Medición del nivel de confianza de acuerdo al soporte que le brinda el jefe, según lo que percibe el trabajador.

2.2.1.4. Presión

La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.2.1.4.1. Tiempo disponible

Este indicador refleja la Medición del nivel de presión respecto a la percepción de tiempo disponible del trabajador.

2.2.1.4.2. Lugar relajado

Este indicador refleja la Medición del nivel de presión respecto a la percepción de lugar relajado por parte del trabajador.

2.2.1.5. Apoyo

La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores.

2.1.2.5.1. Apoyo oportuno del jefe

Este indicador permite medir el nivel de Apoyo de la institución respecto a la percepción de apoyo oportuno del jefe que percibe el trabajador.

2.1.2.5.2. Apoyo al desarrollo

Este indicador permite medir el nivel de Apoyo de la institución respecto a la percepción de apoyo al desarrollo del jefe, que percibe el trabajador.

2.1.2.5.3. Respaldo del jefe

Este indicador permite medir el nivel de Apoyo de la institución respecto a la percepción de respaldo del jefe, que percibe el trabajador.

2.1.2.5.4. Confianza resolución problemas con el jefe

Este indicador permite medir el nivel de Apoyo de la institución respecto a la percepción de confianza en la

resolución problemas con el jefe que percibe el trabajador.

2.1.2.5.5. Respaldo y aprendizaje

Este indicador permite medir el nivel de Apoyo de la institución respecto a la percepción respaldo y aprendizaje del jefe que percibe el trabajador.

2.1.2.6. Reconocimiento

La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.1.2.6.1. Felicitación por logro

Este indicador permite medir el nivel de Reconocimiento de la institución respecto a la Felicitación por logro que percibe el trabajador

2.1.2.6.2. Reconocimiento de virtudes

Este indicador permite medir el nivel de Reconocimiento de la institución respecto al reconocimiento de virtudes que percibe el trabajador

2.1.2.6.3. Reconocimiento de acción

Este indicador permite medir el nivel de Reconocimiento de la institución respecto al reconocimiento de acción que percibe el trabajador

2.1.2.6.4. Ejemplificación

Este indicador permite medir el nivel de Reconocimiento de la institución respecto a la Ejemplificación (por logro) que percibe el trabajador

2.1.2.7. Equidad

La percepción que los empleados tienen, acerca de sí existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.1.2.7.1. Equidad de trato

Este indicador permite medir el nivel de Equidad de la institución respecto a la percepción en el trato que percibe el trabajador

2.1.2.7.2. Razonabilidad de objetivos

Este indicador permite medir el nivel de Equidad de la institución respecto a la percepción de razonabilidad de objetivos que percibe el trabajador

2.1.2.7.3. Necesidad de halagos

Este indicador permite medir el nivel de Equidad de la institución respecto a la percepción de necesidad de halagos por labor destacada que percibe el trabajador

2.1.2.7.4. Favoritismo

Este indicador permite medir el nivel de Equidad de la institución respecto a la percepción de favoritismo en el trato que percibe el trabajador

2.1.2.7.5. Equidad de reconocimiento

Este indicador permite medir el nivel de Equidad en los reconocimientos que percibe el trabajador.

2.1.2.8. Innovación

La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores.

2.1.2.8.1. Animo a la investigación

Este indicador permite medir el nivel de Innovación de la institución, respecto al ánimo a la investigación que percibe el trabajador

2.1.2.8.2. Incentivo innovación

Este indicador permite medir el nivel de Innovación de la institución, respecto al ánimo al incentivo a la innovación que percibe el trabajador.

2.1.2.8.3. Incentivo de mejora

Este indicador permite medir el nivel de Innovación de la institución, respecto al incentivo de mejora que percibe el trabajador

2.1.2.8.4. Incentivo de soluciones

Este indicador permite medir el nivel de Innovación de la institución, respecto al Incentivo a la búsqueda de soluciones que percibe el trabajador.

2.1.2.8.5. Valoración de innovaciones

Este indicador permite medir el nivel de Innovación de la institución, respecto a la valoración de las innovaciones que percibe el trabajador.

2.2.2. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral entra en juego también para lograr la satisfacción personal; ya que el trabajo conforma y ocupa gran parte de la vida y del tiempo de las personas, lo que más se espera es tener la mejor satisfacción al realizar nuestras labores en el centro de trabajo.

Según Garcia Rada, (2008) “La satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como el salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor.”

Por otro lado Alles, (2012) menciona que “la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural y social y con cómo su entorno percibe el trabajo”.

Para Alcover , Martinez Iñigo, Rodriguez Mazo, & Domínguez Bilbao, (2004) “La satisfacción laboral depende de lo que las personas sienten y piensan en relación con su trabajo. Desde esta perspectiva, se define como un estado interno que es expresado por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo de manera favorable o desfavorable”.

Como definición operacional la satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Operacionalmente Involucra diversos aspectos, como: Satisfacción por el trabajo en general; Satisfacción con el ambiente físico del trabajo; Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo; Satisfacción con las oportunidades de desarrollo; Satisfacción con la relación subordinado - supervisor; Satisfacción con la remuneración

Para el presente trabajo de investigación se tomarán en cuenta dimensiones para medir la satisfacción laboral basados en el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Chiang, Salazar, Huerta, & Nuñez, (2008). Este cuestionario está basado en el realizado por Melia & Peiró. Es usado para medir la satisfacción laboral en grupos de trabajos de instituciones

públicas, con un total de 39 ítems. El cuestionario explica la satisfacción laboral con seis factores: (a) satisfacción con el trabajo en general, (b) con el ambiente físico de trabajo, (c) con la forma en que se realiza el trabajo, (d) con las oportunidades de desarrollo, (e) con la relación subordinado-supervisor, y (f) con la remuneración.

2.2.2.1. Satisfacción por el trabajo en general

Conceptual y Operacionalmente se define como la satisfacción que percibe de manera general el trabajador.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.2.2.1.1. Colaboración funcional

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción de la colaboración funcional con el equipo por parte del trabajador

2.2.2.1.2. Estímulo del equipo

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción del estímulo del equipo por parte del trabajador.

2.2.2.1.3. Participación activa

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción de la participación activa por parte del trabajador

2.2.2.1.4. Satisfacción con el equipo

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción de la satisfacción con el equipo por parte del trabajador

2.2.2.1.5. Atención de sugerencias

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción de la Relación con el equipo por parte del trabajador

2.2.2.1.6. Reconocimiento percibido

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción de la Atención de sugerencias del trabajador.

2.2.2.1.7. Percepción de autonomía

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción de autonomía del trabajador.

2.2.2.1.8. Libertad metodológica del trabajo realizado

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción de la libertad metodológica del trabajo realizado por parte del trabajador

2.2.2.1.9. Soporte administrativo

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción por el trabajo en general, respecto a la percepción del soporte administrativo del trabajador.

2.2.2.2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo

Operacionalmente se define como la satisfacción con el ambiente físico (infraestructura) que percibe el trabajador.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.2.2.2.1. Adecuación de espacio

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, respecto a la percepción de contar con una iluminación adecuada del espacio de trabajo del trabajador de la Municipalidad.

2.2.2.2.2. Condiciones físicas

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, respecto a la percepción de contar con las condiciones físicas adecuadas del espacio de trabajo del trabajador de la Municipalidad.

2.2.2.2.3. Percepción de temperatura

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, respecto a la percepción de contar con una iluminación adecuada del espacio de trabajo del trabajador de la Municipalidad.

2.2.2.2.4. Percepción de limpieza

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, respecto a la percepción de contar con una limpieza adecuada del espacio de trabajo del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.2.5. Disponibilidad de tecnología

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, respecto a la percepción de contar con la disponibilidad de tecnología adecuada (impresoras, computadoras,

fotocopiadoras, etc.) del espacio de trabajo del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.3. Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo

Conceptual y Operacionalmente se define como la sensación positiva y las actitudes favorables a la realización de su jornada laboral

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores.

2.2.2.3.1. Percepción de gusto por el trabajo

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, respecto a la percepción del gusto por el trabajo del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.3.2. Satisfacción por el trabajo en sí mismo.

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, respecto a la percepción de la satisfacción por el trabajo en sí mismo del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.3.3. Destrezas y satisfacción laboral

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, respecto a la percepción de la apreciación de sus destrezas y la

satisfacción laboral del trabajador de la
Municipalidad

2.2.2.3.4. Cumplimiento de metas

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, respecto a la percepción del cumplimiento de metas del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.3.5. Relación jefe inmediato

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, respecto a la percepción de la relación con su jefe inmediato del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.3.6. Relación jefe superior

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, respecto a la percepción del gusto por el trabajo del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.4. Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Conceptual y Operacionalmente se define como la sensación positiva a las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en su centro laboral

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.2.2.4.1. Oportunidad de carrera

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, respecto a la percepción de la posibilidad de contar con oportunidad de hacer desarrollo de carrera (oportunidad de carrera) del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.4.2. Oportunidad de capacitación

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, respecto a la percepción de la posibilidad de contar con oportunidad de hacer cursos y/o capacitaciones del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.4.3. Estabilidad funcional

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, respecto a la percepción de la posibilidad de contar con estabilidad de funciones del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.4.4. Trato equitativo y justo

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, respecto a la percepción de trato equitativo y justo que recibe el trabajador de la Municipalidad

2.2.2.4.5. Cumplimiento de leyes laborales

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, respecto a la percepción de cumplimiento de leyes laborales (SERVIR) del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.4.6. Satisfacción general

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, respecto a la percepción de la satisfacción general del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.4.7. Oportunidad de promoción

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con las Oportunidades de desarrollo, respecto a la percepción de la posibilidad de contar con oportunidad de conseguir una promoción (ascenso) del trabajador de la Municipalidad

2.2.2.5. Satisfacción con la relación subordinado – supervisor

Conceptual y Operacionalmente se define como la satisfacción con la relación subordinado – supervisor que percibe el trabajador.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores.

2.2.2.5.1. Frecuencia de supervisión

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la relación subordinado – supervisor, respecto a la percepción de la Frecuencia de supervisión que recibe el trabajador de la Municipalidad Distrital de Jesús

2.2.2.5.2. Supervisión adecuada

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la relación subordinado – supervisor, respecto a la percepción de la supervisión adecuada que recibe el trabajador de la Municipalidad Distrital de Jesús

2.2.2.5.3. Juicio de superiores

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la relación subordinado – supervisor, respecto a la percepción del juicio de sus superiores jerárquicos que recibe el trabajador de la Municipalidad Distrital de Jesús.

2.2.2.5.4. Dirección recibida

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la relación subordinado – supervisor, respecto a la percepción de la dirección recibida del trabajador de la Municipalidad Distrital de Jesús.

2.2.2.6. Satisfacción con la remuneración

Conceptual y Operacionalmente se define como la satisfacción con la compensación remunerativa (salario) que percibe el trabajador.

Para esta investigación y según la realidad de la municipalidad se definen y operacionalizan los siguientes indicadores

2.2.2.6.1. Salario adecuado

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la remuneración, respecto a la percepción de si cuenta con un Salario adecuado el trabajador de la Municipalidad Distrital de Jesús

2.2.2.6.2. Condiciones laborales

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la remuneración, respecto a la percepción de si cuenta con las condiciones laborales adecuadas el trabajador de la Municipalidad Distrital de Jesús.

2.2.2.6.3. Negociación laboral

Este indicador permite medir el nivel de Satisfacción con la remuneración, respecto a la percepción la negociación laboral del trabajador de la Municipalidad Distrital de Jesús.

2.3. Definición de términos

Actitud laboral: Es la manera en que el trabajador se siente con respecto a su trabajo, su disposición para reaccionar de una forma especial ante los factores relacionados con este trabajo.

Capacitación: Frigo, Foro de Seguridad, (s.f.), define a la capacitación “es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal, concretamente busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo.”

Condiciones de trabajo: “Es el conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso de trabajo y que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores”. Menciona Arias Díaz, (s.f.)

Motivación: Ramírez Santos, (2012) Mencionan a Chiavenato, quien define a la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”.

Compensaciones: Muñoz, Gonzalez, & Muñoz, (2012), indican que las compensaciones (sueldos, salarios, prestaciones, incentivos, beneficios) son la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La buena administración de compensaciones es vital para el departamento de recursos humanos ya que garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva

Reconocimiento: Para Pérez Flotats, IDaccion, (s.f.), el reconocimiento laboral es “una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto con su trabajo, además de con su vida. El reconocimiento del valor de todas las personas es un elemento invisible que estimula la satisfacción laboral e impulsa a un mismo.”

Salarios: Según Jimenes, (2011), define que “el salario es el punto de referencia de trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición”.

Satisfacción laboral: Caballero Rodríguez, (2002), menciona a Gibson, el mismo que define a la satisfacción en el trabajo como:

“El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.”

2.4. Hipótesis de investigación.

2.4.1. Formulación de la hipótesis

Hi: El clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.

Ho: El clima organizacional no se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.

Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de Variable Independiente.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍNDICADORES
Independiente: Clima Organizacional	Según, (Brunet, 1987) menciona que “el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad”	"El clima organizacional dentro de su configuración tiene una autonomía individual por parte de los colaboradores que les permite tomar sus propias decisiones; cada colaborador está ubicado de acuerdo al grado jerárquico que el puesto impone y de acuerdo a esto su desempeño merece una recompensa y un estímulo que le debe ser brindado por los superiores y por parte de la municipalidad, Operacionalmente se medirá la Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad, Innovación	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Ejecución del modo de trabajo • Realización de actividades • Estándares de ejecución del trabajo • Organización propia
			Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda en equipo • Relación entre equipo • Interés por el equipo • Conciencia de equipo • Afinidades entre equipo
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidad del jefe • Principios del jefe • Confianza con el jefe • Responsabilidad del jefe • Soporte del jefe
			Presión	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo disponible • Lugar relajado • Problemas laborales • Exceso de trabajo • Alta exigencia
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo oportuno del jefe • Apoyo al desarrollo • Respaldo del jefe • Confianza resolución problemas con el jefe • Respaldo y aprendizaje

			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitación por logro • Reconocimiento negativo • Reconocimiento de virtudes • Reconocimiento de acciones • Ejemplificación
			Equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad trato • Razonabilidad de objetivos • Necesidad de halagos • Favoritismo • Equidad de reconocimiento
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Ánimo a la innovación • Incentivo innovación • Incentivo de mejora • Incentivo de soluciones • Valoración de innovaciones

Tabla 2. Operacionalización de variable Dependiente.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍNDICADORES
Dependiente: Satisfacción laboral	Según (Alles, 2012) menciona que “la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural y social y con cómo su entorno percibe el trabajo”.	“La satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Operacionalmente Involucra diversos aspectos, como: Satisfacción por el trabajo en general; Satisfacción con el ambiente físico del trabajo; Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo; Satisfacción con las oportunidades de desarrollo; Satisfacción con la relación subordinado - supervisor; Satisfacción con la remuneración	Satisfacción por el trabajo en general	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con el equipo • Colaboración funcional • Estímulo del equipo • Participación activa • Satisfacción con el equipo • Atención de sugerencias • Reconocimiento percibido • Percepción de autonomía • Libertad metodológica del trabajo realizado • Soporte administrativo
			Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación adecuada • Ventilación adecuada • Adecuación de espacio • Condiciones físicas • Percepción de temperatura • Percepción de limpieza • Disponibilidad de tecnología
			Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de gusto por el trabajo • Satisfacción por el trabajo en sí mismo • Destrezas y satisfacción laboral • Cumplimiento de metas • Relación jefe inmediato • Relación jefe superior
			Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de carrera • Oportunidad de capacitación • Estabilidad funcional • Trato equitativo y justo • Cumplimiento leyes laborales • Satisfacción general • Oportunidad de promoción
			Satisfacción con la relación subordinado – supervisor	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de supervisión • Supervisión adecuada • Juicio de superiores • Dirección recibida

			Satisfacción con la remuneración	<ul style="list-style-type: none">• Salario adecuado• Condiciones laborales• Negociación laboral
--	--	--	----------------------------------	--

CAPÍTULO 3: MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación tiene un diseño no experimental debido a que se realiza sin la manipulación de ninguna variable, observándose los fenómenos tal como se presentan en el contexto natural, sin generar ninguna situación, es decir se observan situaciones ya existentes, para posteriormente analizarlas Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2010)

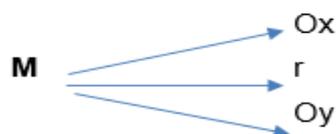
Corte transversal

La presente investigación es de corte transversal porque los datos obtenidos son de la municipalidad Distrital de Jesús en el periodo 2017.

3.2. Diseño de investigación

De acuerdo al tipo de investigación adoptado (descriptivo explicativo) el presente estudio asume un diseño “descriptivo correlacional”. Es decir, primero se describieron las variables consideradas (El clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador), posteriormente se efectuaron las correlaciones del caso para determinar cuál es el nivel de asociación entre ambas variables.

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:



Donde:

M es la muestra del estudio; Ox, y Oy, representan las mediciones en el clima organizacional y la satisfacción laboral del trabajador (Ox = El clima organizacional; Oy = Satisfacción laboral del trabajador. La “r” hace mención a la posible relación entre ambas variables.

3.3. Población y Unidad de análisis.

3.3.1. Población.

La población de estudio la constituye un total de 80 trabajadores la cual es igual a la muestra e incurre en muestreo poblacional.

Tabla 3: Trabajadores por régimen de contratación

Régimen de Contratación	N° de trabajadores	N° de Trab. Con Título Universitario	N° de Trab. Con título Técnico	N° de Trab. Con secundaria completa
Permanentes	11	3	4	4
Cas	63	25	18	20
Locación	6	1	5	0
N	80			

3.3.2. Unidad de estudio.

Trabajador de la Municipalidad Distrital de Jesús.

3.4. Instrumento de Recolección de Datos

3.4.1. Técnicas:

Observación y Entrevista.

Tabla 4.- Trabajadores por área.

Áreas	N° de trabajadores	Fecha de Recolección de Datos
Secretaria general	01	04/10/2017
Mesa de partes	01	04/10/2017
Defensa Civil	02	04/10/2017
Gerencial Municipal	02	04/10/2017
Gerencia de Asesoría Jurídica	03	05/10/2017
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	04	05/10/2017
Gerencia de Inversión e Infraestructura y Desarrollo Territorial	14	06/10/2017
Gerencia de Servicio Públicos y desarrollo social	04	09/10/2017
Gerencia de desarrollo económico y medio ambiente	08	09/10/2017
Sub Gerencia de contabilidad	03	10/10/2017

Sub Gerencia de tesorería	02	10/10/2017
Sub Gerencia de Recursos Humanos	02	10/10/2017
Sub Gerencia de logística y control patrimonial	04	11/10/2017
Sub Gerencia de Tecnología y la información	02	11/10/2017
Sub Gerencia de Administración Tributaria	05	11/10/2017
Sub Gerencia de Desarrollo Social	12	12/10/2017
Sub Gerencia de Servicios Públicos	11	13/10/2017
	N =	80
	n =	80

3.4.2. Instrumentos:

Guías de Observación; Cuestionario, utilizando la técnica de la Encuesta.

Se realiza un análisis estadístico, con ayuda del software estadístico SPSS versión 23 para determinar la fiabilidad del cuestionario, el cual arroja un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.961 para la encuesta de la variable Clima Organizacional y un 0.964 en la encuesta de la variable de Satisfacción Laboral, lo que indica que nuestros cuestionarios son altamente fiables.

Formula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad.

Estadísticos de fiabilidad		
	N° de Elementos	Alfa de Cronbach
35	(1° encuesta)	0.961
34	(2° encuesta)	0.964

3.5. Procedimiento de recolección de datos.

Se realiza un análisis transversal, de manera descriptiva, y se caracterizará porque el recojo de información se realiza mediante una única medición.

Las encuestas se llevarán a cabo a cada uno de los trabajadores de la municipalidad, se les entregara ambas encuestas a la misma vez para que sean contestadas en un mismo tiempo.

3.6. Análisis de datos

El procesamiento y análisis se realiza utilizando los métodos y técnicas de la Estadística Descriptiva la que permitirá describir la tabla sobre la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral donde se utilizará el método de correlación de Pearson, también contaremos con el soporte técnico del paquete SPSS versión 23.

Mediante cuadros y tablas Estadísticas que permitirá ordenar la información obtenida debidamente en cantidades absolutas (frecuencias) y relativas (porcentuales). Será una forma resumida de presentar la información, lo que hará posible un análisis confiable. Gráficos Estadísticos que se elabora a partir de los datos procesados y tabulados en las tablas y figuras para ser interpretadas de una manera sencilla que complete la información estadística. En este caso se utilizará los gráficos de pye.

Se realiza el cuadro del coeficiente de Pearson teniendo en cuenta los resultados del promedio para lo cual se le da un valor numérico a cada respuesta como se explica en el siguiente cuadro, según los resultados el promedio es 2.51 para el Clima Organizacional y 2.45 para Satisfacción Laboral, lo que demuestra que en promedio los trabajadores tiene una aceptación entre Buena y Regular para ambas variables.

Tabla 6: Valor Numérico por respuesta

Items	Valor Numérico	
Siempre	1	Optimo
Casi siempre	2	Bueno
Algunas Veces	3	Regular
Pocas veces	4	Malo
Nunca	5	Deficiente

Para hallar la correlación de Pearson, en Excel se ingresa la fórmula de Pearson y se selecciona la sumatoria de las respuestas de los encuestados por cada variable, en este caso el resultado es 0.91 y la Correlación de Pearson menciona que si el resultado se aproxima a 1 hay mayor relación entre variables.

3.7. Consideraciones éticas.

En el presente estudio se tomará principalmente cinco factores éticos para el adecuado desarrollo de la investigación.

- Consentimiento informado: los encuestados estarán de acuerdo con ser informantes y conocerán sus derechos y responsabilidades.
- Confidencialidad: se protegerá la identidad de las personas que actúan como encuestados.
- La selección de personas será justa: las personas participantes en la investigación serán seleccionadas de manera equitativa, justa y sin prejuicios personales o preferencias.
- Valor: la presente investigación buscará mejorar el conocimiento y el aprendizaje.
- Respeto a los seres humanos participantes: los participantes de la presente investigación deberán mantener protegida su privacidad, tener un monitoreo de su bienestar y tener la opción de abandonar la investigación.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

En la Figura 1 se observa los siguientes resultados obtenidos para la Variable Independiente siendo esta el Clima Organizacional de modo que: Un 21.4% de los encuestados califican como adecuado “siempre” el Clima organizacional en la municipalidad, mientras que el 39.9% lo considera como “casi siempre” adecuado, el 17.7% lo considera adecuado “algunas veces” y el 8.5% lo califica como adecuado “pocas veces” y el 12.5% considera que “nunca”. Dichos resultados se derivan a partir de los resultados obtenidos de cada dimensión.

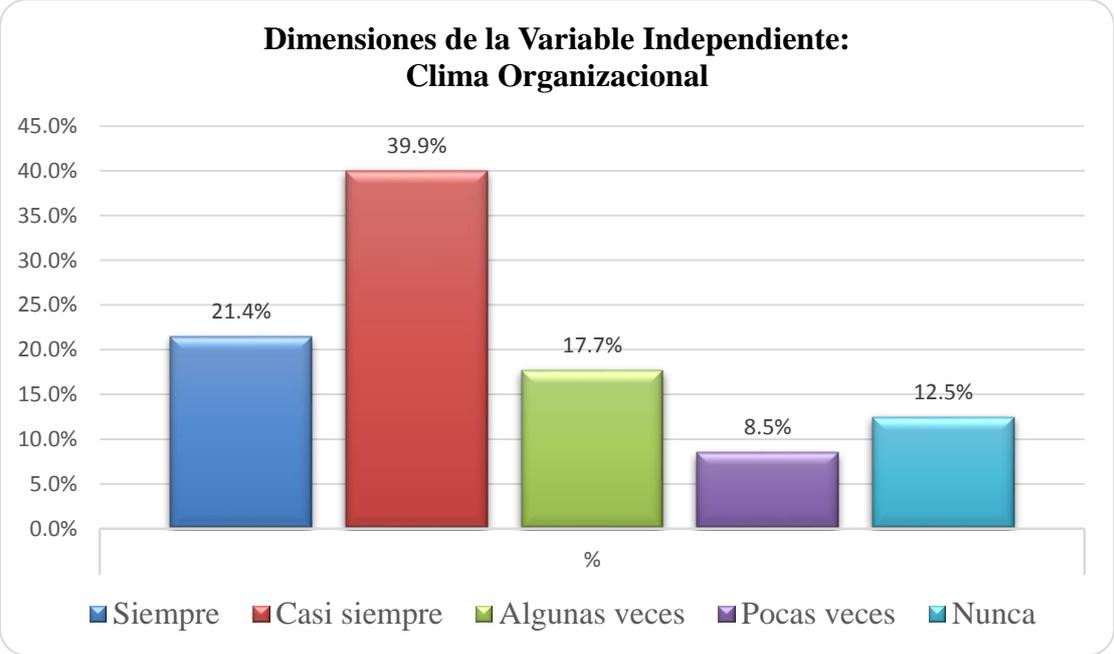


Figura 1: Dimensiones de la Variable Independiente: Clima organizacional

En la Figura 2 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión que mide la percepción sobre la “Autonomía” que arroja los siguientes resultados: Un 24% de los encuestados califican como adecuado “siempre” la autonomía que brinda la empresa, mientras que el 45% la considera como adecuado “casi siempre”, el 12% la considera adecuado “algunas veces” y el 3% la califica como adecuado “pocas veces” y el 17% considera que “nunca” es la adecuada.

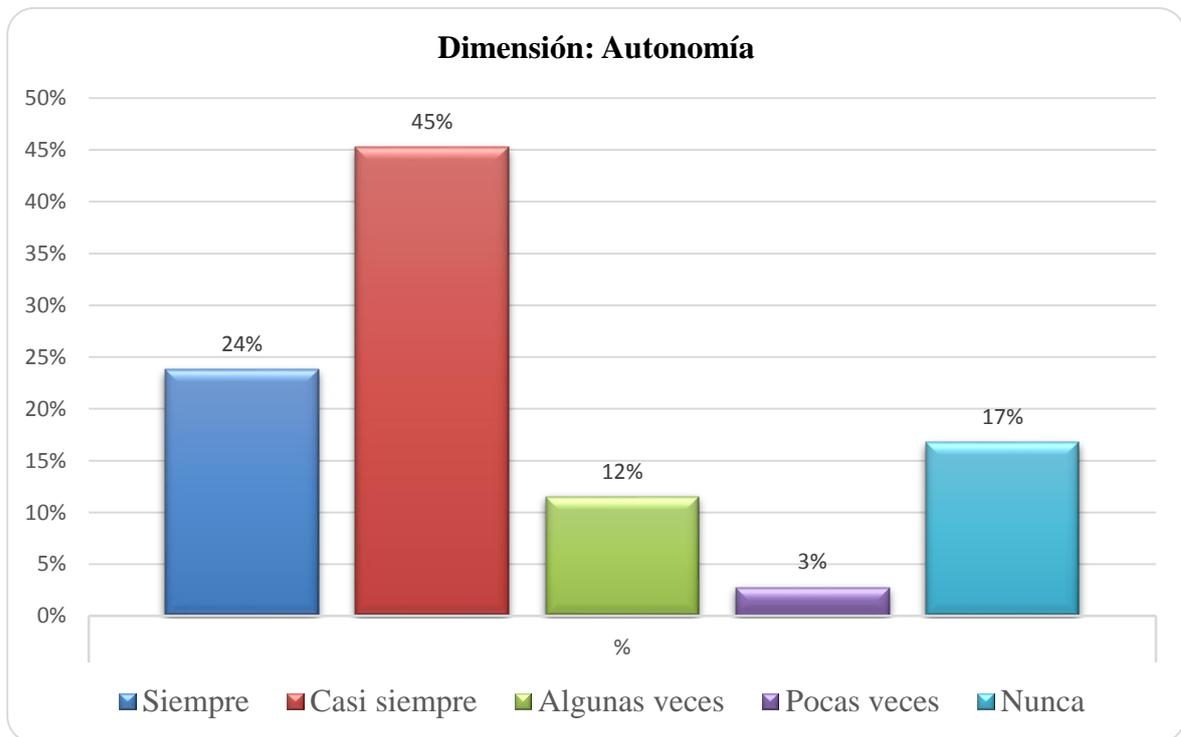


Figura 2: Dimensión Autonomía

En la Figura 3 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión que evalúa como perciben la “Cohesión” misma que presenta los siguientes resultados: Un 10% de los encuestados califican como adecuado “siempre” la cohesión que tiene con la organización, mientras que el 43% la considera como adecuado “casi siempre”, el 22% la considera adecuado “algunas veces” y el 16% la califica como adecuado “pocas veces” y el 9% considera que “nunca” es la adecuada.

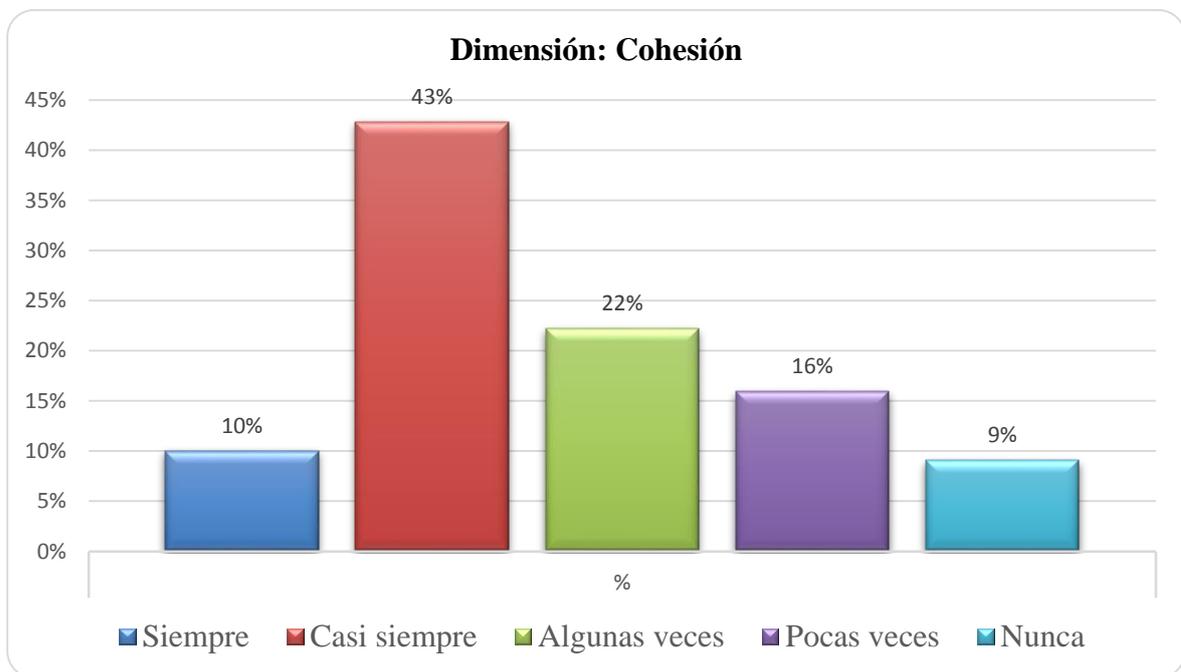


Figura 3: Dimensión Cohesión

En la Figura 4 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión que evalúa como perciben la dimensión “Confianza” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 48% de los encuestados califican como adecuado “siempre” la confianza que le brinda la empresa, mientras que el 20% la considera como adecuado “casi siempre”, el 11% la considera adecuado “algunas veces” y el 8% la califica como adecuado “pocas veces” y el 13% considera que “nunca” es la adecuada.

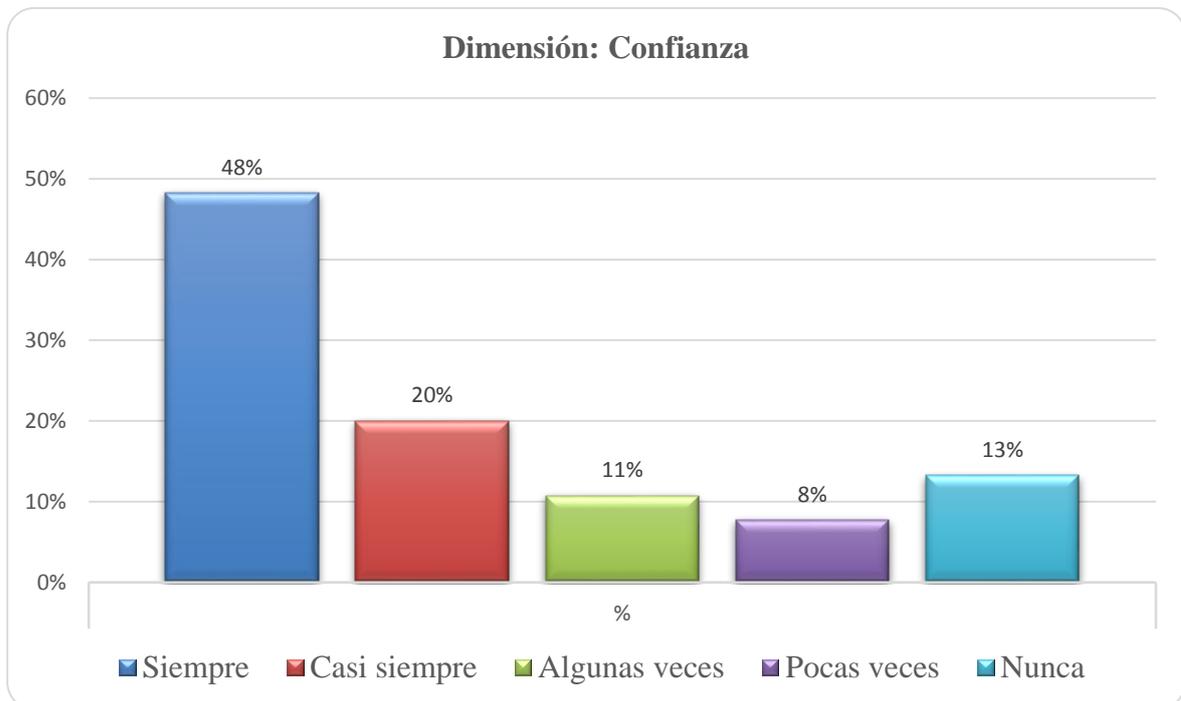


Figura 4: Dimensión Confianza

En la Figura 5 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión que evalúa como perciben la dimensión “Presión” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 10% de los encuestados califican como adecuado “siempre” el nivel de presión al que la Municipalidad les somete, mientras que el 41% la considera como adecuado “casi siempre”, el 18% la considera adecuada “algunas veces” y el 17% la califica como adecuado “pocas veces” y el 14% considera que “nunca” es la adecuada

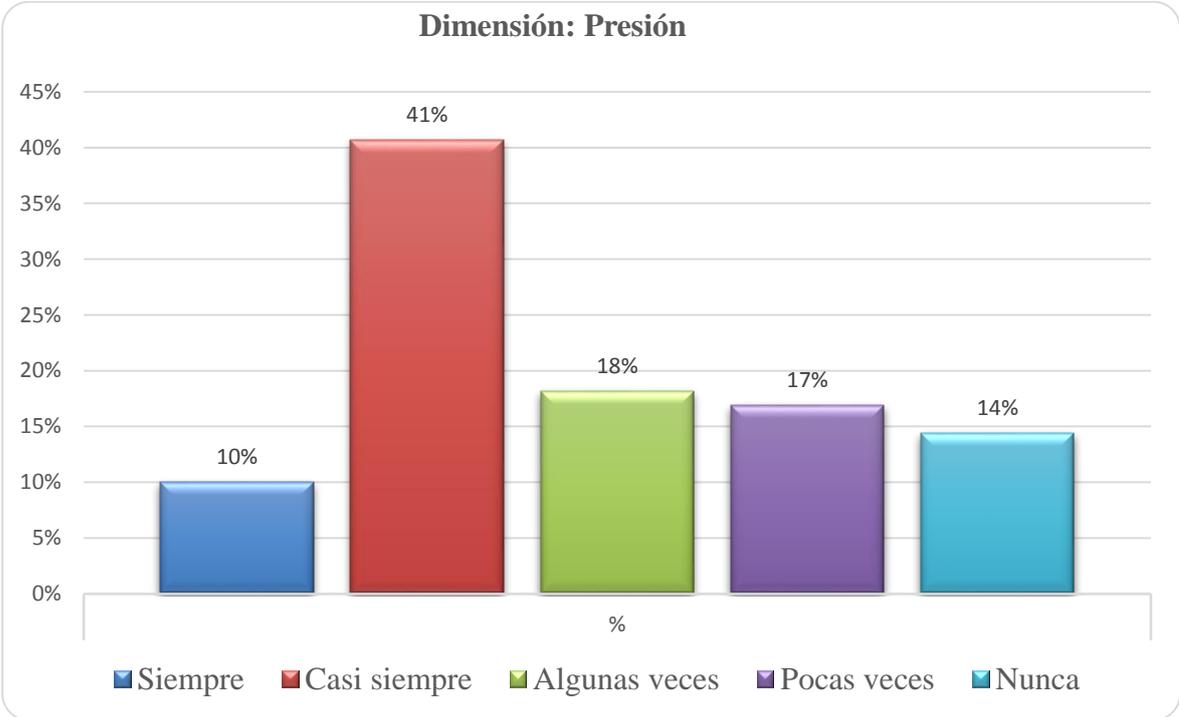


Figura 5: Dimensión Presión

En la Figura 6 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión que evalúa como perciben a la dimensión “Apoyo” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 24% de los encuestados califican como adecuado “siempre” el apoyo que les brinda la empresa respecto a su labor, mientras que el 36% lo considera como adecuado “casi siempre”, el 23% lo considera adecuado “algunas veces” y el 11% lo califica como adecuado “pocas veces” y el 6% considera que “nunca” es el adecuado.

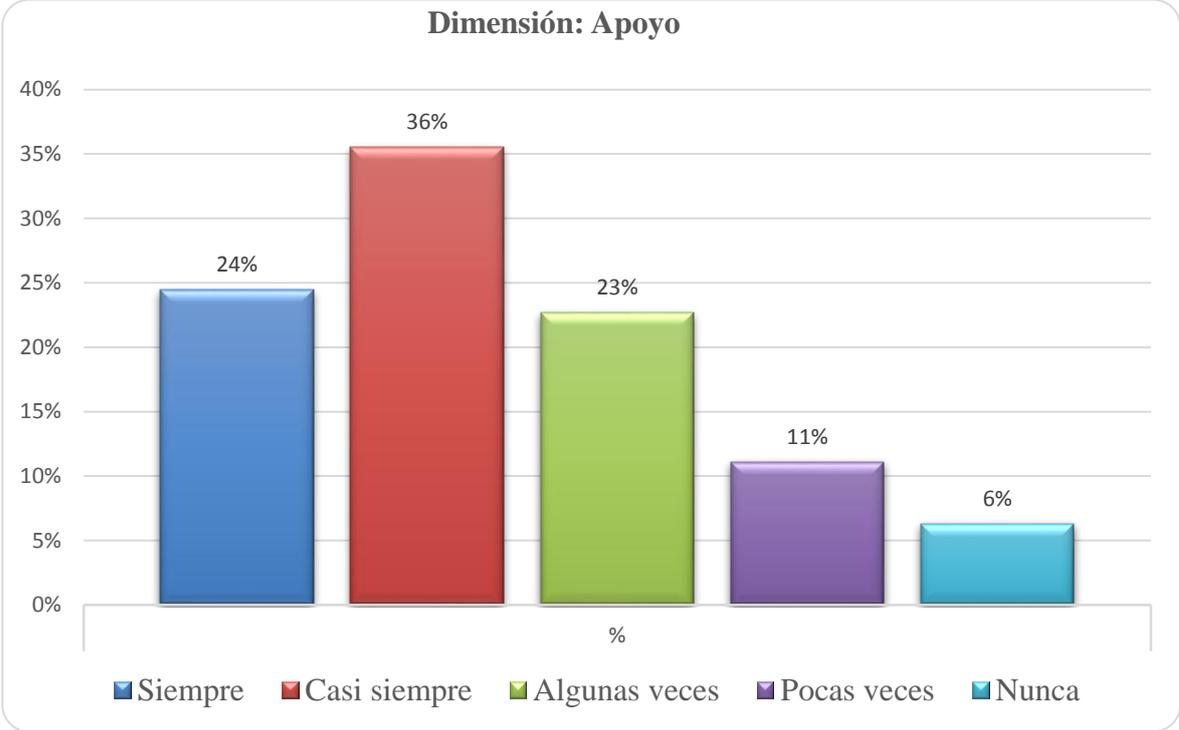


Figura 6: Dimensión Apoyo

En la Figura 7 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión que evalúa como perciben la dimensión “Reconocimiento” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 10% de los encuestados califican como adecuado “siempre” el reconocimiento que da la Municipalidad a sus colaboradores, mientras que el 44% lo considera como adecuado “casi siempre”, el 29% lo considera adecuado “algunas veces” y el 8% lo califica como adecuado “pocas veces” y el 9% considera que “nunca” es el adecuado.

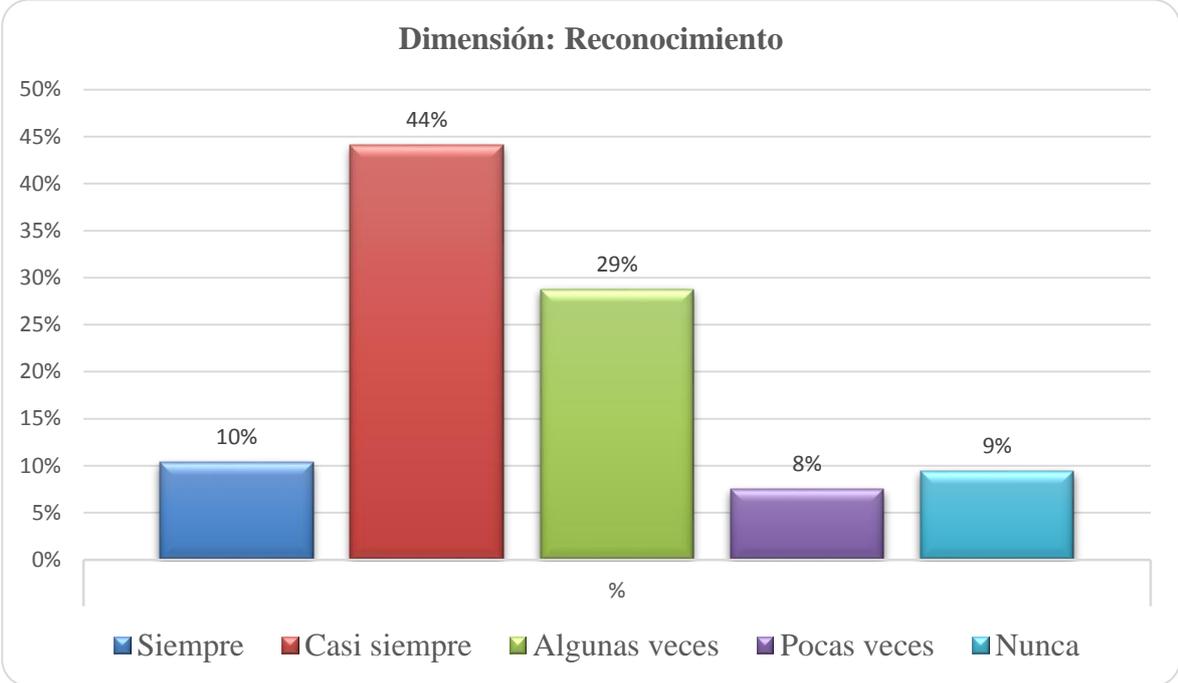


Figura 7: Dimensión Reconocimiento

En la Figura 8 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión que evalúa como perciben a la dimensión “Equidad” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 12% de los encuestados califican como adecuado “siempre” la equidad que perciben en el entorno laboral, mientras que el 49% la considera como adecuado “casi siempre”, el 16% la considera adecuado “algunas veces” y el 10% la califica como adecuado “pocas veces” y el 14% considera que “nunca” es la adecuada.

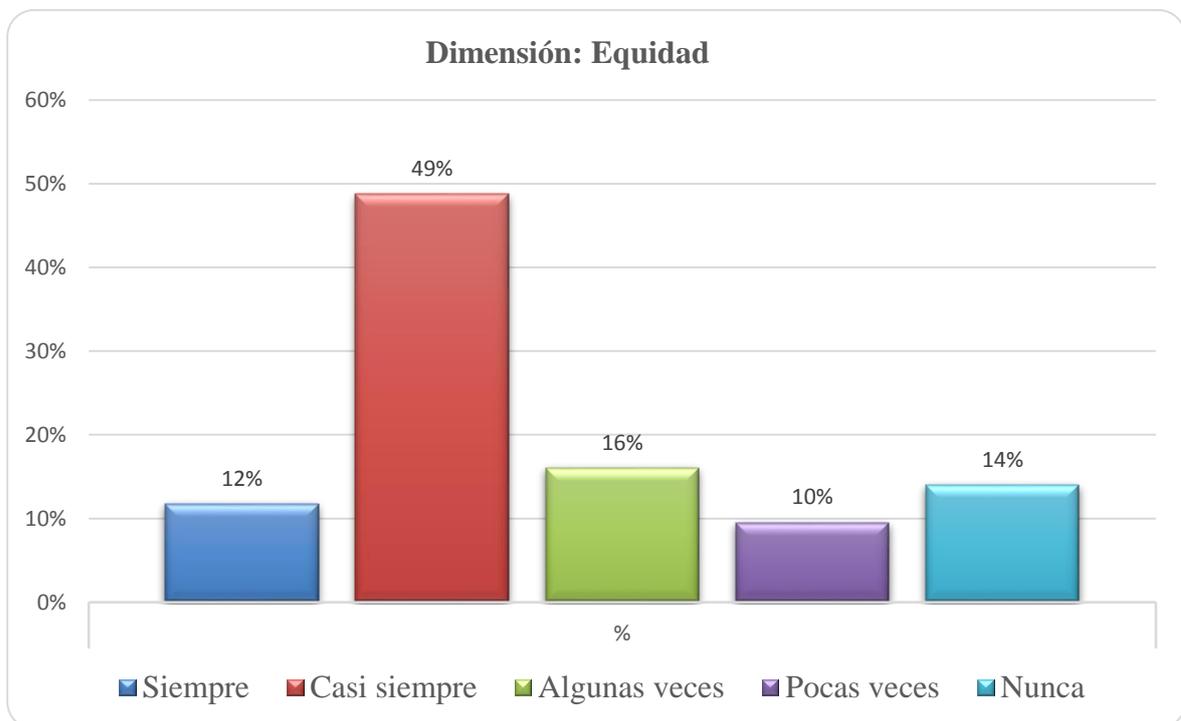


Figura 8: Dimensión Equidad

En la Figura 9 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión que evalúa como perciben a la dimensión “Innovación” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 22% de los encuestados califican como adecuado “siempre” el nivel de innovación que existe en la organización, mientras que el 45% la considera como adecuado “casi siempre”, el 15% la considera adecuado “algunas veces” y el 2% la califica como adecuado “pocas veces” y el 17% considera que “nunca” es la adecuada.

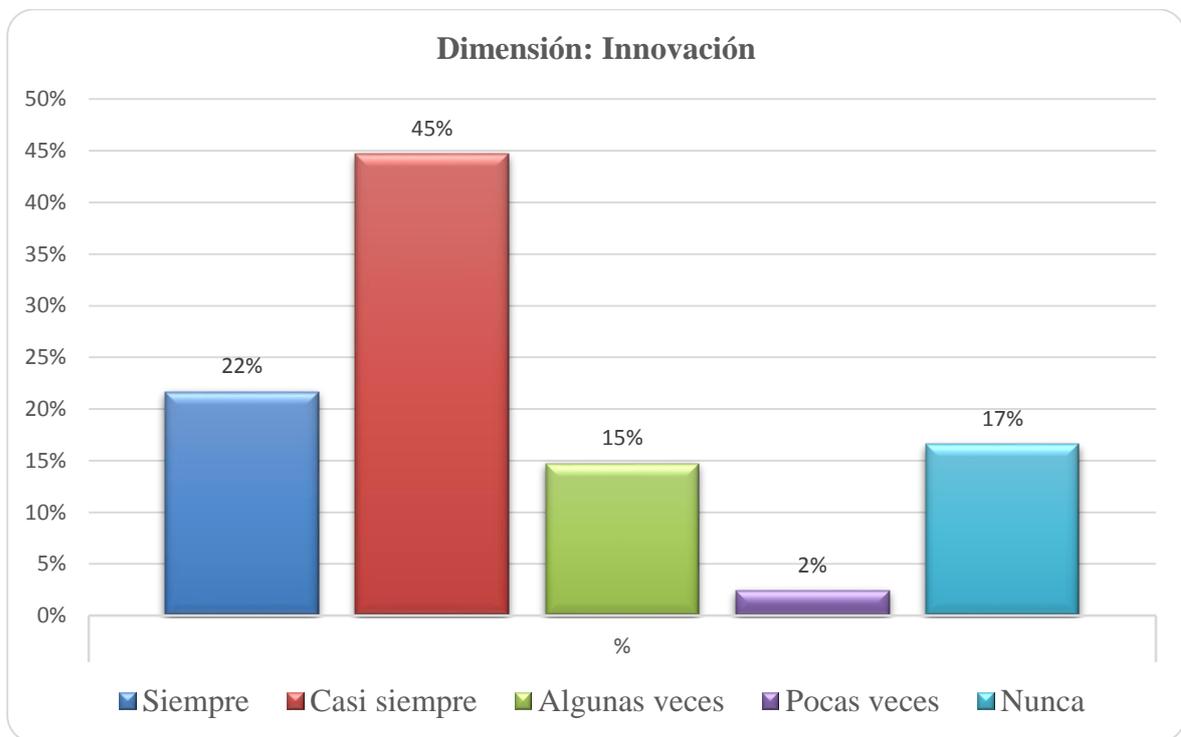


Figura 9: Dimensión Innovación

En la Figura 10 se observa los siguientes resultados obtenidos para la Variable Dependiente siendo esta la Satisfacción Laboral de modo que: Un 24% de los encuestados califican como adecuado “siempre” la satisfacción laboral en la organización, mientras que el 36% la considera “casi siempre” adecuada, el 20.3% la considera “algunas veces” adecuada, el 10.4% califica “pocas veces” como adecuada y el 9.2% la considera “nunca” adecuada. Dichos resultados se derivan a partir de los resultados obtenidos de cada dimensión

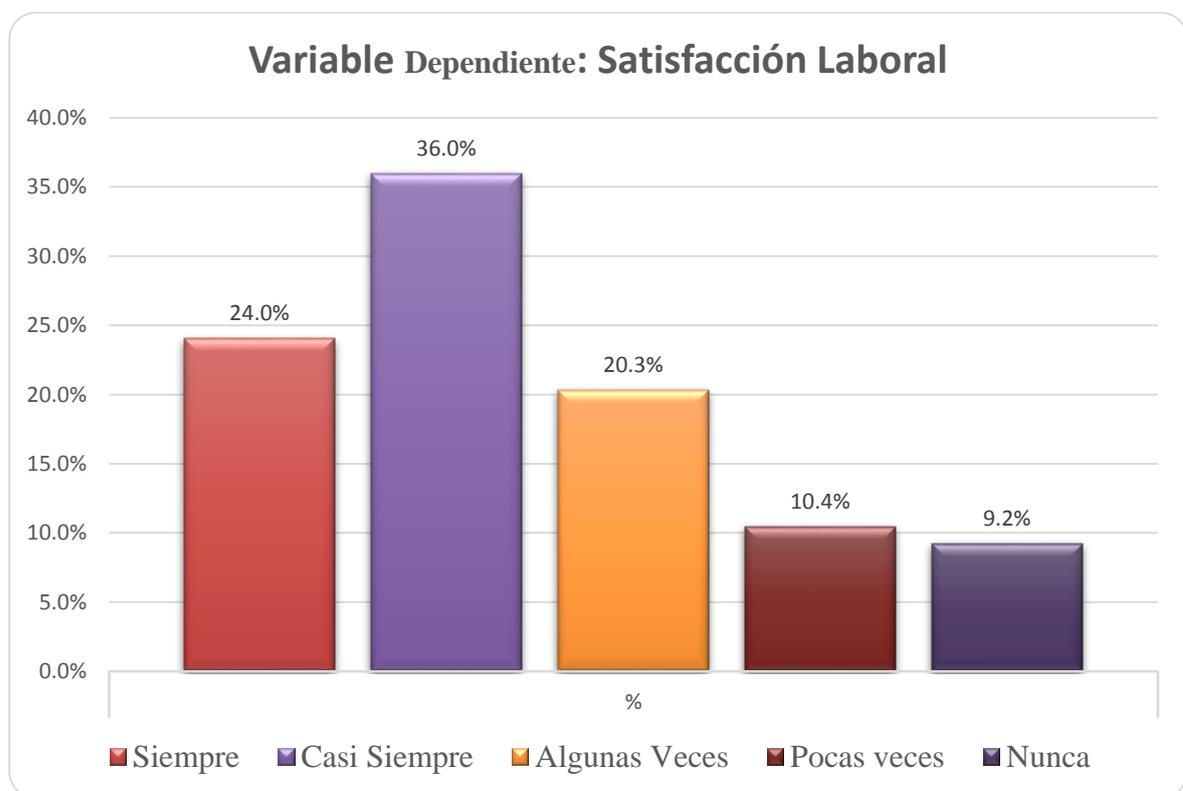


Figura 10: Dimensiones de la Variable Independiente: Satisfacción Laboral

En la Figura 11 se observa los siguientes resultados obtenidos acerca de la dimensión “Satisfacción por el trabajo en general” en la que se obtuvieron los siguientes resultados: Un 33% de los encuestados la califica como adecuado “siempre”, mientras que el 38% la considera como adecuado “casi siempre”, el 16% la considera adecuado “algunas veces” y el 10% la califica como adecuado “pocas veces” y el 4% considera que “nunca” es la adecuada.

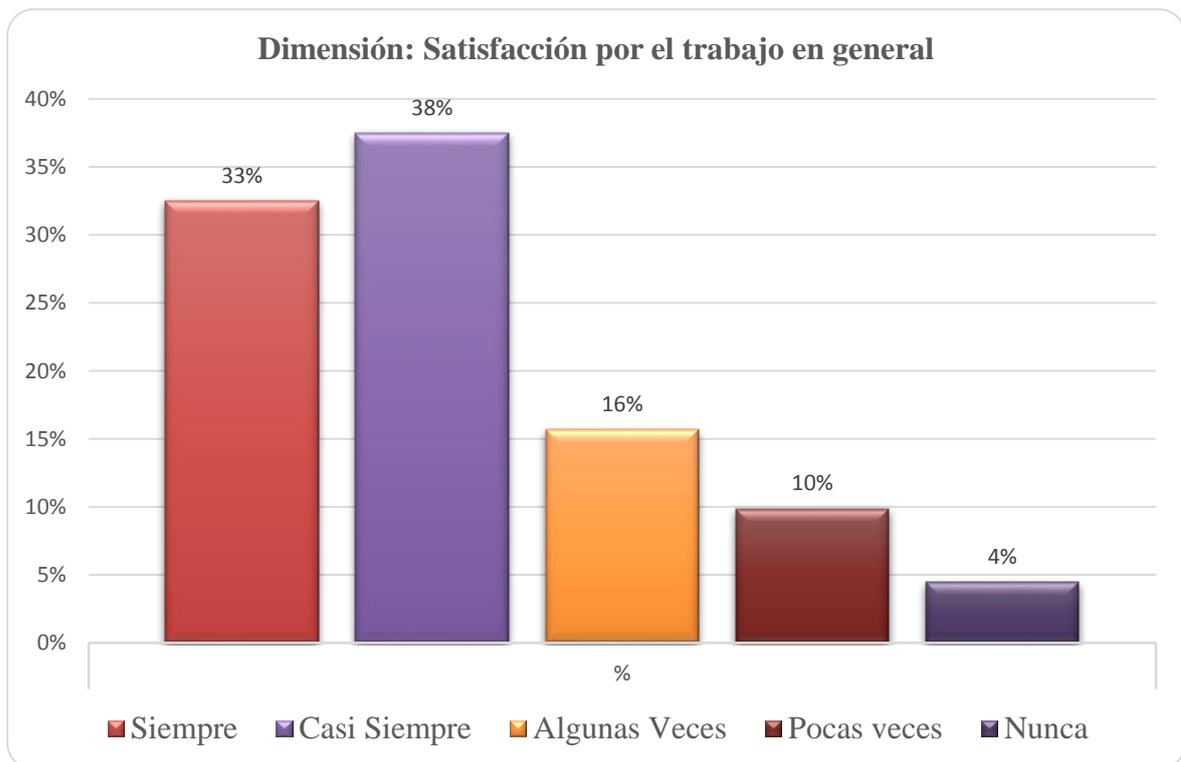


Figura 11: Dimensión Satisfacción por el trabajo en general

En la Figura 12 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión “Satisfacción con el ambiente físico del trabajo” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 32% de los encuestados la califica como adecuado “siempre”, mientras que el 28% la considera como adecuado “casi siempre”, el 25% la considera adecuado “algunas veces” y el 9% la califica como adecuado “pocas veces” y el 6% considera que “nunca” es la adecuada.

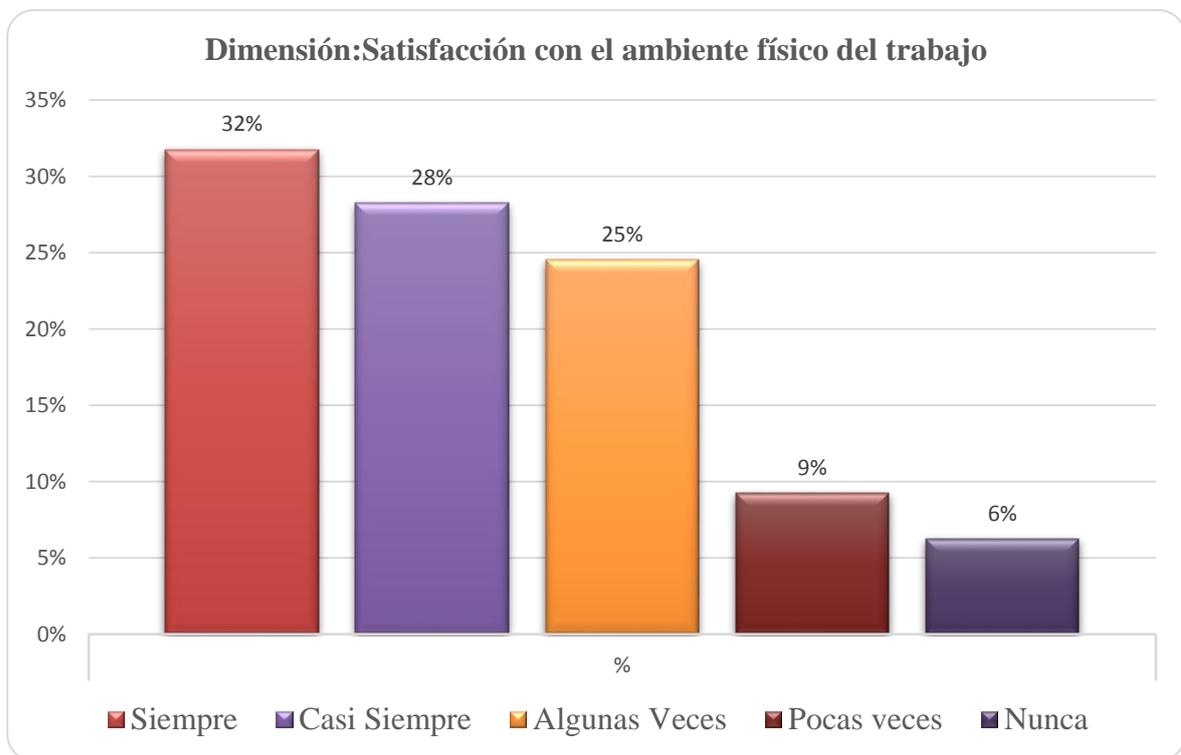


Figura 12: Dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo

En la Figura 13 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión “Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 38% de los encuestados la califica como adecuado “siempre”, mientras que el 34% la considera como adecuado “casi siempre”, el 16% la considera adecuada “algunas veces” y el 8% la califica como adecuado “pocas veces” y el 4% considera que “nunca” es la adecuada.

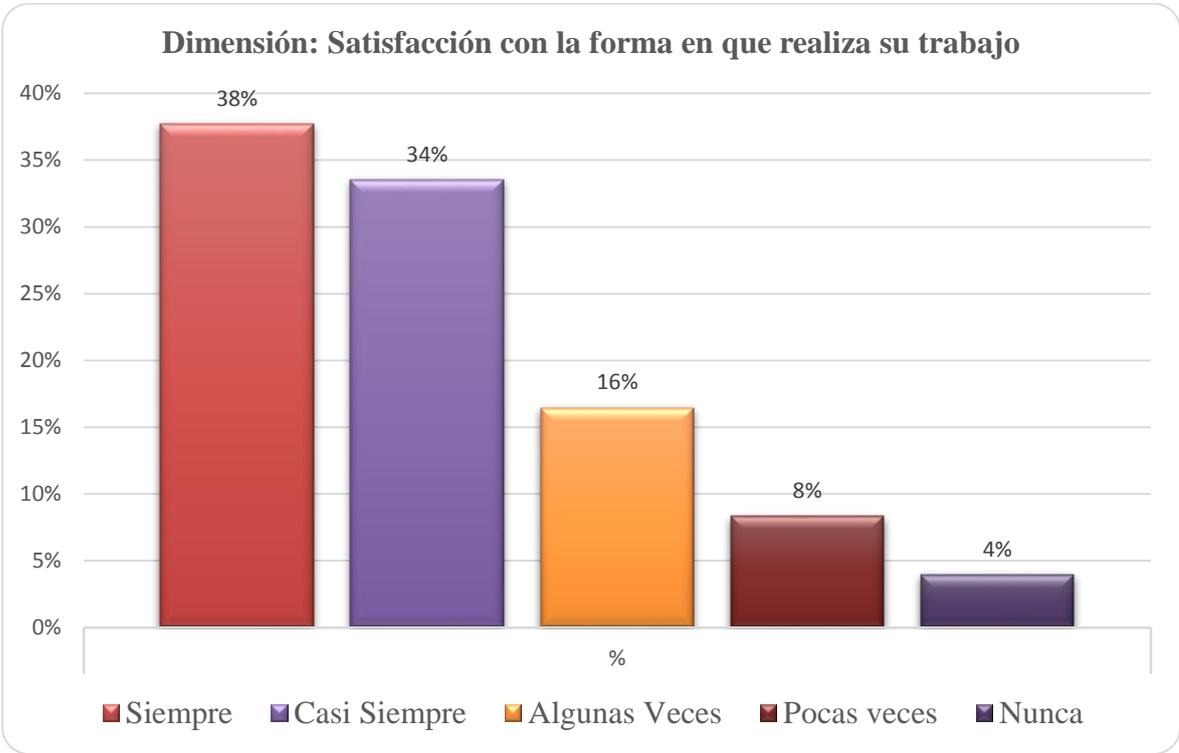


Figura 13: Dimensión Satisfacción con la forma en realiza su trabajo

En la Figura 14 se observa los siguientes resultados obtenidos acerca de la dimensión “Satisfacción con las oportunidades de desarrollo” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 15% de los encuestados califican como adecuado “siempre”, mientras que el 38% la considera como adecuado “casi siempre”, el 16% la considera adecuado “algunas veces” y el 14% la califica como adecuado “pocas veces” y el 16% considera que “nunca” es la adecuada.

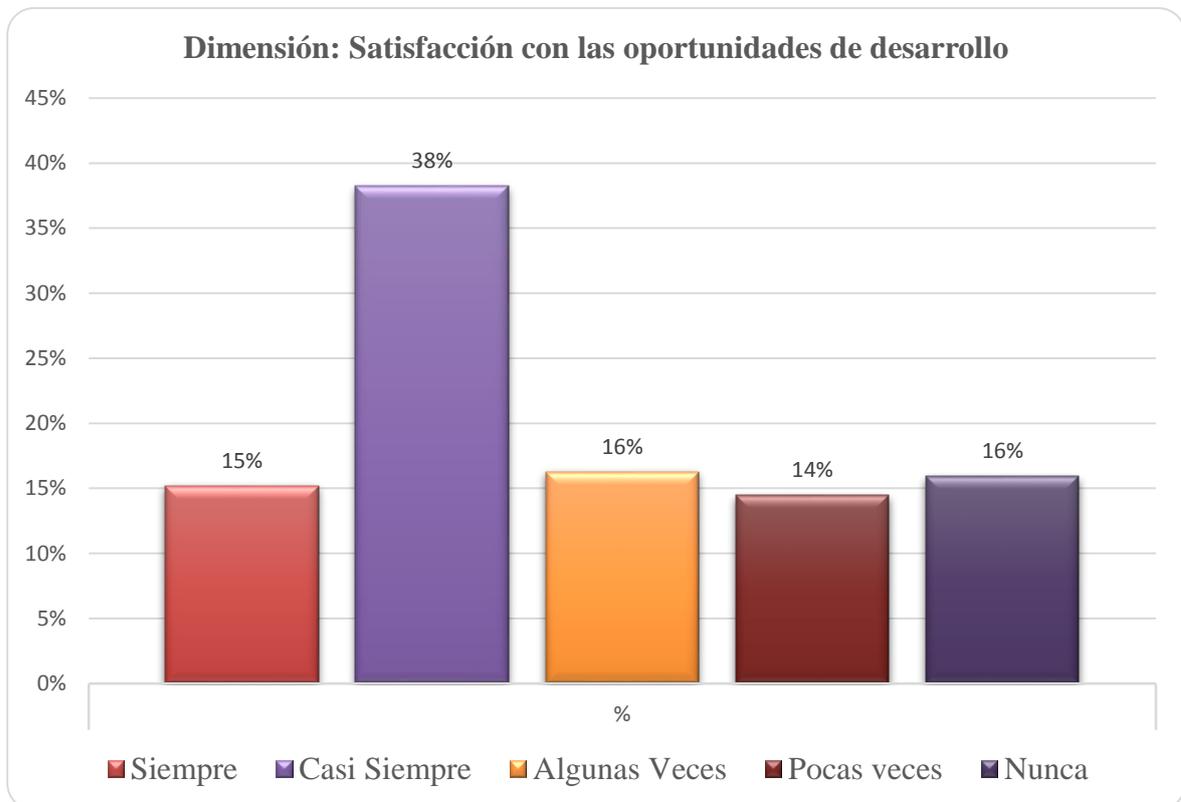


Figura 14: Dimensión Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

En la Figura 15 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión “Satisfacción con la relación subordinado-supervisor” se obtuvieron los siguientes resultados: Un 5% de los encuestados la califica como adecuado “siempre”, mientras que el 39% la considera como adecuado “casi siempre”, el 35% la considera adecuado “algunas veces” y el 6% la califica como adecuado “pocas veces” y el 16% considera que “nunca” es la adecuado.

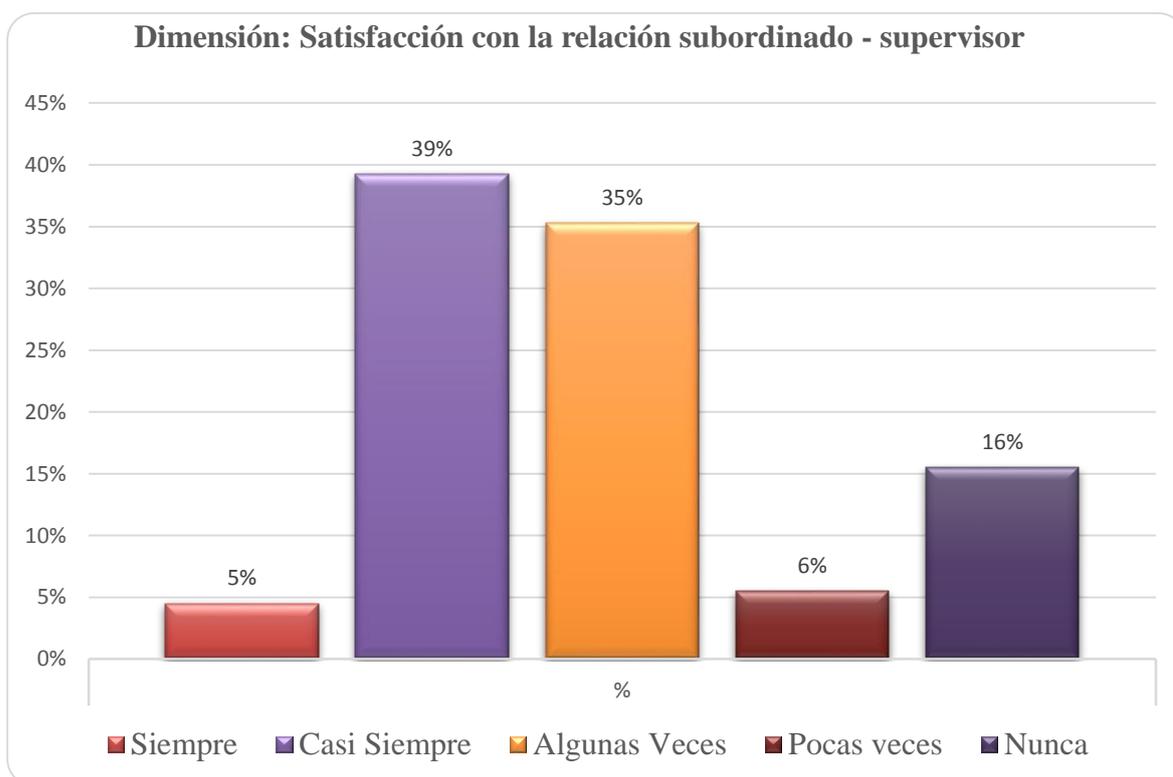


Figura 15: Dimensión Satisfacción con la relación subordinado-supervisor

En la Figura 16 se observa los siguientes resultados obtenidos para la dimensión “Satisfacción con la remuneración”: Un 6% de los encuestados considera que “siempre” es la adecuada, mientras que el 39% la considera como adecuado “casi siempre”, el 19% la considera adecuado “algunas veces” y el 21% la califica como adecuado “pocas veces” y el 15% considera que “nunca” es la adecuada.

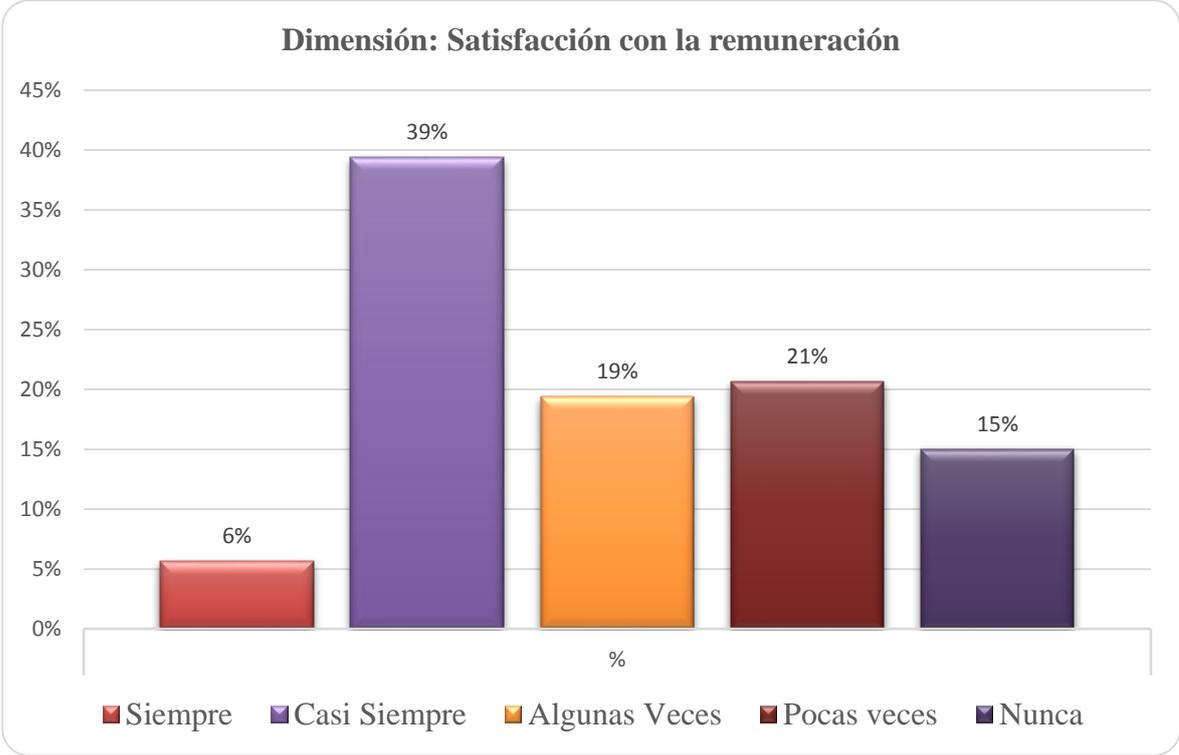


Figura 16: Dimensión Satisfacción con la remuneración

En la figura 17 se aprecia un consolidado de las dimensiones de la Variables de Clima Organizacional y sus resultados según el tipo de contratación que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, en este caso son los que cuentan con contrato Permanente; se muestra en la dimensión de confianza resultado: siempre con un 47% adecuado, 22% casi siempre, un 25% algunas veces, mientras que un 18% entre pocas veces y nunca; esto muestra un resultado favorable en cuanto a dicha dimensión y su aceptación por parte de los trabajadores; por otro lado en la dimensión de presión el 45% responden entre siempre y casi siempre adecuado, pero se acumula un 55% entre algunas veces, pocas veces y nunca el resultado negativo muestra que esta dimensión debe mejorar según la opinión de los trabajadores que tienen contrato permanente.

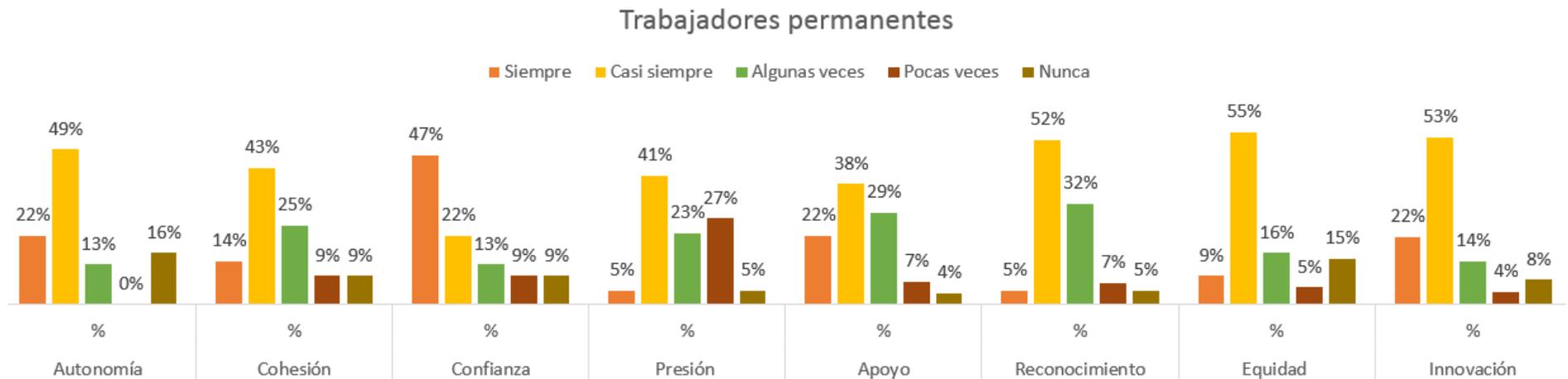


Figura 17: Resultado de dimensiones según contrato permanente - Clima Organizacional.

En la figura 18 se aprecia un consolidado de las dimensiones de la Variables de Clima Organizacional y sus resultados según el tipo de contratación que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, en este caso son los que cuentan con contrato por Locación; se muestra que la variable Autonomía tiene con resultado siempre y casi siempre un 63% adecuado, mientras que solo un 37% entre pocas veces y nunca, esto muestra un resultado favorable en cuanto a dicha dimensión y su aceptación por parte de los trabajadores; por otro lado en la dimensión de innovación el 47% responden entre siempre y casi siempre adecuado, pero un 53% acumula entre algunas veces, pocas veces y nunca un resultado negativo que muestra que esta dimensión debe mejorar según la opinión de los trabajadores que tienen contrato permanente.

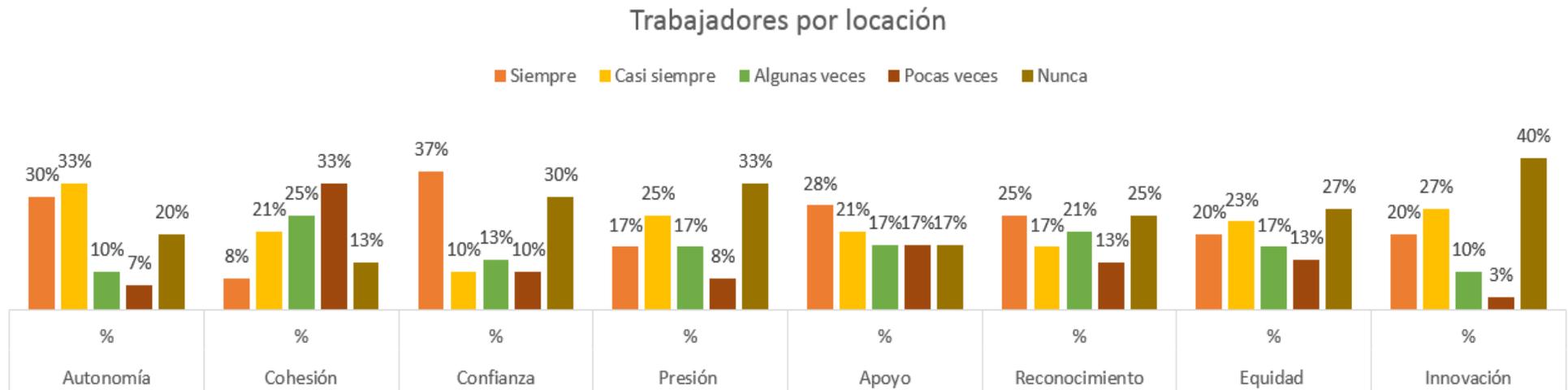


Figura 18: Resultado de dimensiones según contrato por Locación- Clima Organizacional

En la figura 19 se aprecia un consolidado de las dimensiones de la Variables de Clima Organizacional y sus resultados según el tipo de contratación que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, en este caso son los que cuentan con contrato Permanente; se muestra que la dimensión de confianza tiene como resultado siempre un 50%, casi siempre 21% ,mientras que un 10% respondió algunas veces y 19% entre pocas veces y nunca, esto muestra un resultado favorable en cuanto a dicha dimensión y su aceptación por parte de los trabajadores; por otro lado en la dimensión de Apoyo el 0% respondió siempre y el 48% casi siempre adecuado, pero un 52% acumula entre algunas veces, pocas veces y nunca un resultado negativo que muestra que esta dimensión debe mejorar según la opinión de los trabajadores que tienen contrato permanente.

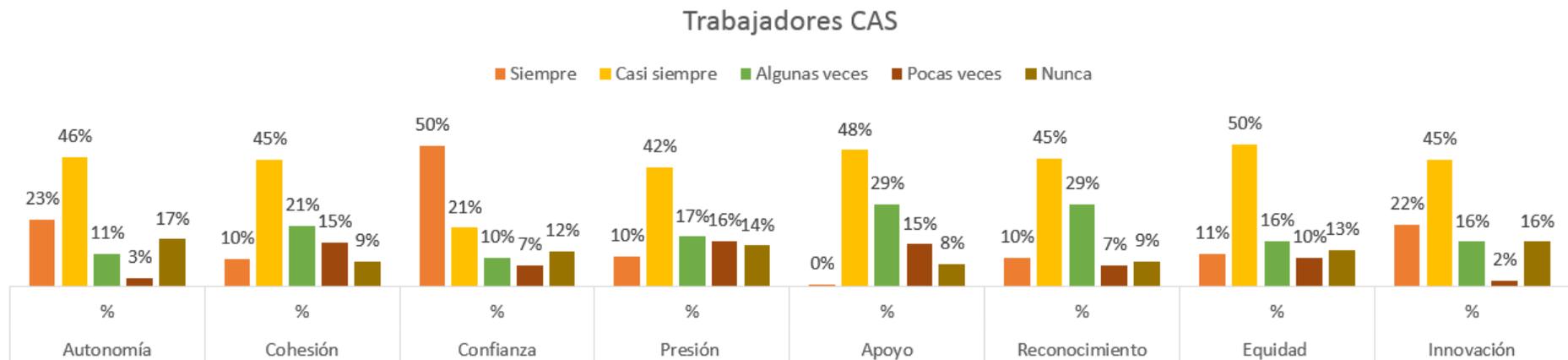


Figura 19: Resultado de dimensiones según contrato CAS- Clima Organizacional

En la figura 20 se aprecia un consolidado de las dimensiones de la Variables de Satisfacción Laboral y sus resultados según el tipo de contratación que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, en este caso son los que cuentan con contrato Permanente; se muestra que la variable Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo da como resultado un 78% siempre y casi siempre, mientras que un 22% entre algunas veces, pocas veces y nunca, esto muestra un resultado favorable en cuanto a dicha dimensión y su aceptación por parte de los trabajadores; por otro lado en la dimensión Satisfacción con la relación subordinado- supervisor solo el 45% responden entre siempre y casi siempre adecuado, pero un 55% acumula entre algunas veces, pocas veces y nunca, este resultado negativo muestra que esta dimensión debe mejorar, según la opinión de los trabajadores que tienen contrato permanente.

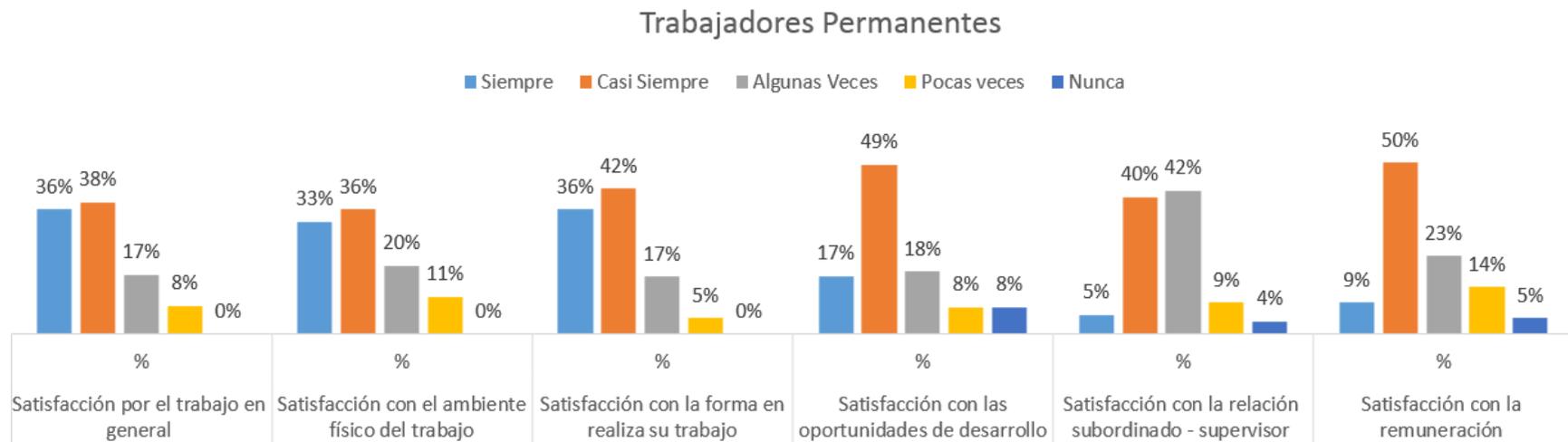


Figura 20: Resultado de dimensiones según contrato permanentes- Satisfacción Laboral

En la figura 21 se aprecia un consolidado de las dimensiones de la Variables de Satisfacción Laboral y sus resultados según el tipo de contratación que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, en este caso son los que cuentan con contrato por locación; en la dimensión Satisfacción por el trabajo en general tiene como resultados: siempre y casi siempre un 55%, mientras que un 45% entre algunas veces, pocas veces y nunca, esto muestra un resultado favorable en cuanto a dicha dimensión y su aceptación por parte de los trabajadores; por otro lado en la dimensión de Satisfacción con la remuneración el 0% responden entre siempre y casi siempre, el 17% algunas veces y el 83% da como respuesta pocas veces y nunca un resultado totalmente negativo que muestra que esta dimensión tiene que mejorar, según la opinión de los trabajadores que tienen contrato permanente.

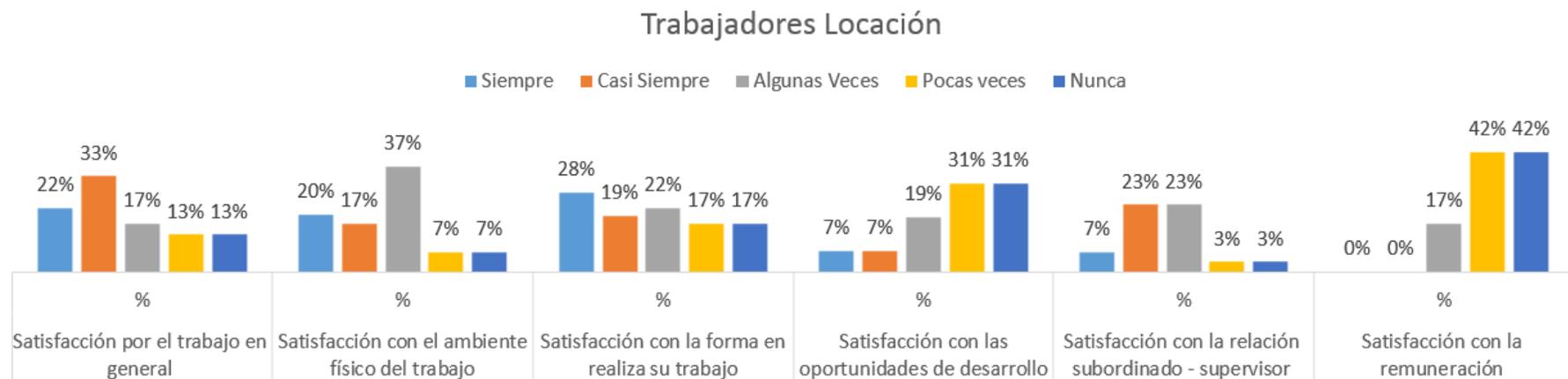


Figura 21: Resultado de dimensiones según contrato por Locación- Satisfacción Laboral

En la figura 22 se aprecia un consolidado de las dimensiones de la Variables de Satisfacción Laboral y sus resultados según el tipo de contratación que tienen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, en este caso son los que cuentan con contrato CAS; se muestra que la dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo da como resultado un 72% entre siempre y casi siempre, mientras que solo el 28% entre algunas veces, pocas veces y nunca, esto muestra un resultado muy favorable en cuanto a dicha dimensión y su aceptación por parte de los trabajadores; por otro lado en la dimensión Satisfacción con la remuneración el 47% responden entre siempre y casi siempre , mientras un 53% acumula entre algunas veces y pocas veces y nunca, un resultado negativo que muestra que esta dimensión debe mejorar según la opinión de los trabajadores que tienen contrato permanente.

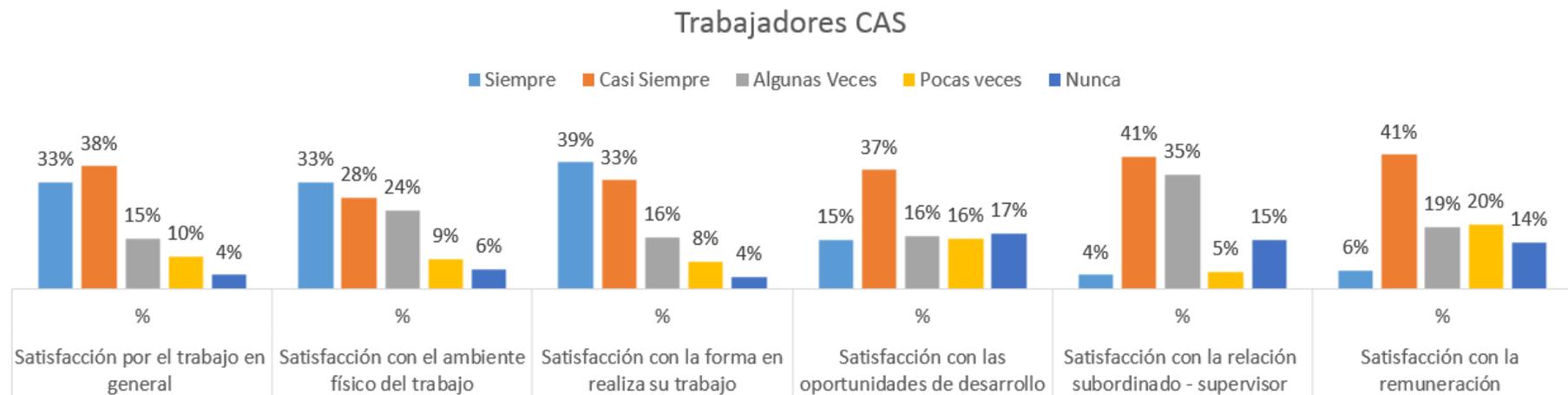


Figura 22: Resultado de dimensiones según contrato CAS- Satisfacción Laboral

Para poder realizar la prueba de hipótesis se procedió a evaluar utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para el modelo

En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson en las variables muestra un resultado de 0.91 demostrándose que existe un grado de correlación positiva muy alta entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús, en lo cual valida la Hipótesis de investigación propuesta.

El promedio es el resultado de la suma de las respuestas dadas por cada encuestado en cada dimensión.

Tabla 7: Correlación Entre Variables

Estadígrafos	CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Promedio	2.51	2.45
Desviación estándar	1.26	1.22
Coefficiente de variación	50.3%	49.8%
Coefficiente de Pearson	R =	0.91
Nivel de significancia	p = 0.000 < 0,05	

4.2. Discusión de resultados

En la presente tesis se ha realizado investigaciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Jesús, donde se trabajó con una muestra de 80 trabajadores.

Según el instrumento aplicado en el presente estudio de investigación, se presentan diferentes indicadores para cada variable, tanto para Clima Organizacional como para Satisfacción Laboral.

Los resultados obtenidos mediante el cuestionario confirman la hipótesis mencionada en el estudio de investigación, es decir, que el Clima Organizacional está relacionado con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús.

Se aprecia que la Variable Independiente, que mide el CLIMA ORGANIZACIONAL obtiene los siguientes resultados: Un 61.3% de los encuestados califican como adecuado “siempre” y “casi siempre”, el 17.7% lo considera adecuado “algunas veces” y el 21% lo califica como adecuado “pocas veces” y “nunca”. Dichos resultados se derivan a partir de los resultados obtenidos de cada dimensión.

Estos resultados permiten explicar el objetivo de analizar cómo es el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jesús notándose que existe consistencia con los resultados de Vargas Buitrago, (2010) Para obtener el título de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional presenta la tesis “Propuesta de Mejoramiento del Clima Organizacional de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal” en el que concluye que en general, el clima laboral que se percibe al interior de la Administración Municipal de Santa Rosa de Cabal, es un ambiente moderadamente bueno, con una calificación ni muy alta ni muy baja. Así como también concluye que los servidores sienten que existe una excelente relación con el equipo de trabajo, no obstante, se deben reforzar mediante capacitaciones y otras técnicas factores como relaciones entre

jefes, liderazgo, comunicación, aprecio por las ideas e iniciativas del empleado, riesgo y bienestar satisfacción por los recursos, y remuneración quienes se encuentran con una calificación media.

Por otro lado en la Variable Dependiente, la SATISFACCIÓN LABORAL (si es adecuado), obtiene los siguientes resultados un 60% de los encuestados califican como adecuado “siempre” y “casi siempre” la satisfacción laboral en la organización, mientras que el 20.3% la considera “algunas veces” adecuada, el 19.6% califica “pocas veces” y “nunca” es lo adecuado.

Estos resultados permiten explicar el objetivo de cuál es el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús notándose que existe consistencia con los resultados de Alfaro Salazar, Leyton Girón, Meza Solano, & Sáenz Torres, (2012), presentan la tesis “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” en las que tienen dentro de sus objetivos, el determinar el factor más importante para la satisfacción laboral, según el trabajador, en la muestra de cada una de las tres municipalidades. Para lo cual concluyeron que para los trabajadores el factor “Significancia de la Tarea” fue el más importante, mientras que en la presente se demostró que el factor más importante fue el de la satisfacción por el trabajo en general, dimensión que lleva implícita la valoración a la importancia (o significancia) del trabajo que realizan los empleados de la Municipalidad cada día. Por otro lado, los autores recomendaron que para mejorar el nivel de satisfacción en el factor Reconocimiento Personal y/o Social, deberían desarrollar dinámicas, con el fin de sensibilizar a los trabajadores acerca de las formas positivas de relación y desarrollar estrategias diferenciadas para cada grupo de trabajadores de acuerdo a la condición laboral, género y tiempo de servicio.

Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.91$ con nivel de significancia de $p = 6.75E-82$ la cual es menor al 5% de significancia estándar, demostrándose que El Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús, en un grado de correlación positiva muy alta, lo cual valida la Hipótesis de investigación propuesta.

Estos resultados sirven para poder desarrollar el objetivo de analizar Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús y van de acuerdo a lo que se encontró en la tesis “Relación Entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contratación del gobierno regional La Libertad – 2014” de los bachiller Carruitero Becerra & Riccer Cueva, (2014) muestran su objetivo general que es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad y concluyeron en que si existen unas relaciones altamente significante entres estas dos variables, lo que nos demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los colaboradores dentro de la organización; por ende concluyeron que existe un vínculo causa-efecto positiva entre ambas variables.

Los resultados nos indican, que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, están en un clima organizacional regularmente adecuado y esto se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad ya que también es de forma regular y que esto puede superarse solo con poner más énfasis en mejorar las dimensiones necesarias.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- 1) Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, esto nos demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los trabajadores dentro de la Municipalidad; por esto se concluye que existe una vinculación positiva entre ambas variables.

- 2) El clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jesús en su mayoría es buena y aceptable, como se demuestran según los resultados de la encuesta, las dimensiones que corroboran esto son: Autonomía con 69% de aceptación, confianza con un 68% e innovación con 67%; por otro lado podemos identificar que las dimensiones de presión, cohesión y reconocimiento son las menos aceptadas.

- 3) El nivel de satisfacción laboral es calificado como aceptable en un 60% según el consolidado de sus dimensiones, los principales y más aceptados son: satisfacción por el trabajo en general, con el ambiente físico de trabajo y la forma en que realizan su trabajo, también se muestran dimensiones que tienen insatisfechos a los trabajadores, entre estos el más resaltante es la satisfacción por la remuneración que muestra un 55% de desaprobación.

- 4) Las estrategias que ayudan a mejorar la satisfacción laboral para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús se plantean en las recomendaciones, pero por la situación estudiada se concluye que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es vital para el buen desempeño de la función pública de la Municipalidad

5.2. Recomendaciones

- 1) Para lograr un clima organizacional apropiado se debe motivar continuamente al personal e incentivarlos a mejorar su desempeño aplicando métodos como el reconocimiento por parte de los superiores cuando hay avances profesionales, celebrando fechas importantes como los cumpleaños y así hacer saber que son parte importante de la municipalidad.
- 2) Difundir y empoderar a todos los colaboradores la visión, misión y objetivos, así como las normas de conducta y ética, para que de esta manera el personal se sienta parte de la organización y puedan cumplir sus metas personales así como también las metas de la Municipalidad.
- 3) Es necesario que la Municipalidad realice periódicamente acciones de evaluación tanto del clima organizacional como de la satisfacción laboral, utilizando encuestas como las realizadas en el presente trabajo de investigación, para que con los resultados obtenidos puedan corregir las deficiencias que existan.
- 4) Según los resultados de las encuesta realizadas a los trabajadores nos muestra que existen dos dimensiones por mejorar, la primera es la dimensión de presión que los trabajadores con contrato permanente y C.A.S desaprueban debido al exceso de carga laboral impuesta por las funciones ajenas a su cargo, la segunda dimensión es la satisfacción con la remuneración porque los trabajadores contratados por locación y C.A.S se encuentran insatisfechos en su mayoría, para mejorar esto se recomienda aplicar correctamente el manual de organización y

funciones, para que así los trabajadores delimiten sus funciones de acuerdo al área en que laboran, de esta manera también sentirán que la remuneración percibida está de acuerdo a sus funciones.

REFERENCIA

- Acuña, M. (s.f.). Trabajo en equipo- Medicina Familiar HIBA. Recuperado el 24 de Junio de 2015, de Cpcesfe2.org.ar:
http://www.cpcesfe2.org.ar/Pages/Capacitacion/InstitutosYComisiones/ComPYME/Materiales/1_TrabajoEnEquipo/1_TrabajoEnEquipo_%20I_Parte.pdf
- Alcover , C. M., Martínez Iñigo, D., Rodríguez Mazo, F., & Domínguez Bilbao, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGrawHill.
- Alfaro Salazar, R., Leyton Girón, S., Meza Solano, A., & Sáenz Torres, I. (Julio de 2012). Tesis Pucp. Obtenido de Repositorio:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Alles, M. A. (2012). Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencia. Buenos Aires.
- Arias Díaz, R. (s.f.). Conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo. Recuperado el 24 de Junio de 2015, de
http://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/Concepto%20de%20condiciones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf
- Arias Díaz, R. (s.f.). Obtenido de
http://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/Concepto%20de%20condiciones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf
- Boix, P., & Vogel, L. (s.f.). Participación de los trabajadores. Recuperado el 24 de Junio de 2015, de istas.ccoo.es: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). Obtenido de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cardona Echeverri, D. R., & Zambrano Cruz, R. (02 de Junio de 2014). EBSCO Discovery Service. Recuperado el 26 de Junio de 2015, de
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=d3aa02ad-50e7-4d95-a5db-252ac9c378e6%40sessionmgr4004&hid=4203>
- Carrasco Carrasco, J. (2 de Enero de 2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. Recuperado el 24 de Junio de 2015, de
<http://www.cemci.org/revista/numero-2/documentos/doc2.pdf>
- Carruitero Becerra, J., & Riccer Cueva, M. A. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del gobierno regional La Libertad - 2014. Trujillo.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Obtenido de Scielo Chile:
http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 2d° Edic. Mexico: McGrawHill.
- Definición De. (s.f.). Recursos tecnológicos. Recuperado el Junio de 2015, de <http://definicion.de/recursos-tecnologicos/>
- Escuela de Familia Moderna. (s.f.). Educacion Navarra. Recuperado el 22 de Junio de 2015, de Modelo de Desarrollo Moderna Económico de Navarra: http://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA_Y_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e
- Frigo, E. (s.f.). Foro de seguridad. Recuperado el 24 de Junio de 2015, de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Frigo, E. (s.f.). Foro de Seguridad. Obtenido de www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm
- Fuentes Navarro, S. M. (Marzo de 2012). biblio3. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Garcia Rada, J. (2008). El comportamiento humano en las organizaciones. Lima.
- Gonzales Rodríguez, L. (s.f.). nodo 50. Recuperado el 24 de Junio de 2015, de cuba siglo XXI: https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/grodriguez1_310904.htm
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hevia de la Jra, F. (s.f.). red academica. Recuperado el 24 de JuniP de 2015, de www.juridicas.unam.mx: http://www.redacademica.edu.co/archivos/redacademica/proyectos/ddhh/autoformacion_dhh/unidad10/anexo_10-23_como_construir_confianza.pdf
- Jaramillo Pescador, N. J., & Gonzales Suarez, J. (2010). Repoitorio Utp. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2183/1/6583142286132J37.pdf>
- Jimenes, D. (27 de Febrero de 2011). Derecho de Trabajo I. Obtenido de <http://derechodetrabajouag.blogspot.pe/2011/02/el-salario.html>
- Licenciatura de RRHH, U. (5 de Marzo de 2001). Desarrollo profesional. Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/desarrollo-profesional/>
- Llorente Amín, R. C. (2009). aves. edu.co. Recuperado el 23 de Junio de 2015, de Universidad de Cordoba: http://www.aves.edu.co/ovaunicor/recursos/1/index_Salario_y_jornada_de_trabajo.pdf
- Lyman, A. (s.f.). iau.edu. Recuperado el 23 de Junio de 2015, de Great place to work: <http://www.aiu.edu/online/etempl/fin/pdf/generar%20confianza%20vale%20la%20pena%20el%20esfuerzo.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (s.f.). trabajo.gob.ec. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf>
- Muñoz, J., Gonzalez, S., & Muñoz, H. (4 de Diciembre de 2012). Obtenido de grupoadministraciondepersonas.blogspot.pe/2012/12/

- Pérez Flotats, M. (2013). IDaccion Business News. Obtenido de <http://idnews.idaccion.com/valor-equipo-humano-10-principios-reconocimiento-laboral/>
- Pérez Flotats, M. (s.f.). IDaccion. Obtenido de <http://idnews.idaccion.com/valor-equipo-humano-10-principios-reconocimiento-laboral/#comments>
- Perez, J. D. (2010). MiGestion Adm.com. Obtenido de <http://www.migestionadm.com/tesis-pequenas-empresas-en-chimbote/>
- Ramírez Santos, A. (29 de Marzo de 2012). Blog La Motivación. Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.pe/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Robbins, S. P. (1999). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall.
- Rosas Adam, N. (2005). Importancia de la comunicación efectiva en las organizaciones. Recuperado el 24 de Junio de 2015, de Prisma:
http://www.cuft.tec.ve/publicaciones/barquisimeto/prisma/paginas/revista/prisma_2/espacio_arbitrado/teoria_y_metodos/Rosas_La_comunicacion_efectiva_en_la_organizaci%F3n.pdf
- Trebilcock, A. (s.f.). Relaciones laborales y gestiones de recursos humanos. Recuperado el 24 de Junio de 2015, de Insht.es:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>
- Vargas Buitrago, J. (2010). Repositorio Utp. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1892/1/65838V297.pdf>

ANEXOS:

ANEXO A:

Matriz de consistencia.

Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo
 Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas
 Carrera Profesional de Administración de Empresas

MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús- 2017”

Problema General	Objetivos	Marco Conceptual.	Teórico	Hipótesis.	Variables e Indicadores	Metodología
<p>Principal</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús -2017?</p> <p>Problemas Secundarios</p> <p>a) ¿Cómo es el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Jesús?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que se presenta en los trabajadores de la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús.</p> <p>Objetivos Especificos</p> <p>a) Analizar el clima organizacional actual de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.</p> <p>b) Medir el nivel de satisfacción de los trabajadores de la</p>	<p>Antecedentes de la Investigación</p> <p>La evidencia de trabajos anteriores permitirá guiarnos en cuanto a metodológicas y temáticas para la presente investigación.</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Según, Brunet, (1987) menciona que “el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales</p>		<p>El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.</p>	<p>Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p>Variable X = Variable Independiente: Clima organizacional.</p> <p>Dimensiones: Autonomía Cohesión Confianza Presión Apoyo Reconocimiento Equidad Innovación</p> <p>Indicadores: Tomo de decisiones</p>	<p>Tipo de Investigación La presente investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>Diseño de la Investigación De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio no experimental.</p> <p>Método de la Investigación Durante el proceso de investigación para demostrar y comprobar la hipótesis se aplicaran el método que a continuación se indica:</p> <p>Coficiente de Recolección de Pearson ya que nos permitirá encontrar en grado de relación entre las variables que se utilizan en la presente investigación.</p>

<p>Municipalidad Distrital de Jesús?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017?</p>	<p>Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.</p> <p>c) Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús – 2017.</p>	<p>de un individuo pueden constituir su personalidad”</p> <p>Por otro lado Chiavenato, (2009) afirma que “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Según Garcia Rada, (2008) “La satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como el salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor.”</p> <p>Por otro lado Alles, (2012) menciona que “la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural y social y con cómo su entorno percibe el trabajo”.</p>	<table border="0"> <tr><td>Relación entre equipo</td><td>X2</td></tr> <tr><td>Confianza con el jefe</td><td>X3</td></tr> <tr><td>Problemas laborales</td><td>X4</td></tr> <tr><td>Apoyo al desarrollo</td><td>X5</td></tr> <tr><td>Felicitaciones por logro</td><td>X6</td></tr> <tr><td>Equidad de trato</td><td>X7</td></tr> <tr><td>Valoración de innovación</td><td>X8</td></tr> </table> <p>Variable Y = Variable Dependiente: Satisfacción laboral.</p> <p>Dimensiones: Satisfacción por el trabajo en general</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico del trabajo Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo Satisfacción con las oportunidades de desarrollo Satisfacción con la relación subordinado – supervisor Satisfacción con la remuneración</p> <p>Indicadores:</p> <table border="0"> <tr><td>Participación activa</td><td>Y1</td></tr> <tr><td>Adecuación de espacio</td><td>Y2</td></tr> <tr><td>Cumplimiento de metas</td><td>Y3</td></tr> <tr><td>Oportunidad de carrera</td><td>Y4</td></tr> <tr><td>Supervisión adecuada</td><td>Y5</td></tr> <tr><td>Salario adecuado</td><td>Y6</td></tr> </table>	Relación entre equipo	X2	Confianza con el jefe	X3	Problemas laborales	X4	Apoyo al desarrollo	X5	Felicitaciones por logro	X6	Equidad de trato	X7	Valoración de innovación	X8	Participación activa	Y1	Adecuación de espacio	Y2	Cumplimiento de metas	Y3	Oportunidad de carrera	Y4	Supervisión adecuada	Y5	Salario adecuado	Y6	<p>Población y muestra Población La población de estudio la constituye un total de 81 trabajadores la cual es igual a la muestra e incurre en muestreo poblacional.</p> <p>Unidad de análisis Trabajadores municipales sin importar el tipo de relación contractual con La Municipalidad Distrital de Jesús.</p> <p>Técnicas.- Observación y Entrevistas</p> <p>Instrumentos.- Guías de observación, cuestionarios.</p>
Relación entre equipo	X2																													
Confianza con el jefe	X3																													
Problemas laborales	X4																													
Apoyo al desarrollo	X5																													
Felicitaciones por logro	X6																													
Equidad de trato	X7																													
Valoración de innovación	X8																													
Participación activa	Y1																													
Adecuación de espacio	Y2																													
Cumplimiento de metas	Y3																													
Oportunidad de carrera	Y4																													
Supervisión adecuada	Y5																													
Salario adecuado	Y6																													

ANEXO B:



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del clima organizacional, cuyas opiniones impersonales es de gran importancia para nuestra investigación. Siendo el objetivo de nuestro estudio el Clima Organizacional de la Municipalidad.

Cargo: _____ Fecha: _____

Marque su respuesta:

Ítems	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
1. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
6. Las personas que trabajan en esta municipalidad se ayudan los unos a los otros.					
7. Las personas que trabajan en esta Municipalidad se llevan bien entre sí.					
8. Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en esta Municipalidad.					
9. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Área.					
10. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
11. Mi jefe es una persona de principios definidos					
12. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
13. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
14. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
15. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
16. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
17. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
18. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.					
19. Mi jefe me respalda 100%					
20. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
21. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					

22. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
23. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
24. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
25. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
26. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
27. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
28. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
29. .Mi jefe no tiene favoritos					
30. .Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
31. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
32. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas.					
33. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
34. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
35. Mi jefe “valora” nuevas formas de hacer las cosas.					

Encuesta validada por:

Mg. Carlos Enrique Anderson Puyen



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la Satisfacción Laboral, cuyas opiniones es de gran importancia para nuestra investigación.

Cargo: _____ Fecha: _____

Marque su respuesta:

Items	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
1. ¿En mi Área de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda?					
2. ¿Mi Área me estimula para mejorar mi trabajo?					
3. ¿Tengo participación activa en las decisiones de mi Área de trabajo?					
4. ¿Encuentro satisfactorio trabajar con los colegas de mi Área?					
5. ¿Le prestan atención a mis sugerencias?					
6. ¿Obtengo reconocimiento por realizar un buen trabajo?					
7. ¿Tengo autonomía para planificar mi propio trabajo?					
8. ¿Cuento con libertad para elegir mi propio método de trabajo?					
9. ¿Recibo el suficiente apoyo administrativo para realizar mi trabajo?					
10. ¿Son adecuados el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo?					
11. ¿Son adecuadas las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo?					
12. ¿La temperatura de su local de trabajo es la adecuada?					
13. ¿La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo son las adecuadas?					
14. ¿Cuenta con disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo?					
15. ¿Encuentra usted oportunidades de hacer cosas que le gustan, con lo que le ofrece su trabajo?					
16. ¿Su trabajo por si mismo, lo encuentra satisfactorio?					
17. ¿Su trabajo le ofrece las oportunidades de realizar las cosas en que usted destaca?					
18. ¿Cumple usted con los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar?					
19. ¿Su relación con sus autoridades más inmediatas es la adecuada?					
20. ¿Es satisfactorio el apoyo que recibe de sus superiores?					
21. ¿Cuenta usted con oportunidades de hacer carrera como funcionario en la Municipalidad?					
22. ¿Cuenta con oportunidades de continuar su perfeccionamiento técnico y/o profesional por parte de la Municipalidad?					

23. ¿Encuentra estabilidad en sus funciones de trabajo?					
24. ¿Percibe usted "igualdad" y "justicia" en el trato que recibe de la Municipalidad?					
25. ¿Es alto el grado en que la Municipalidad cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales?					
26. ¿Es alto su grado de satisfacción general con esta Institución?					
27. ¿Son adecuadas las oportunidades de promoción con las que se cuenta?					
28. ¿Es supervisado con alta proximidad y frecuencia?					
29. ¿La supervisión que ejercen sobre usted, es adecuada?					
30. ¿Está usted de acuerdo con la forma en que sus superiores juzgan su tarea?					
31. ¿Le parece adecuada la forma en que usted es dirigido?					
32. ¿Es adecuado el salario que usted recibe?					
33. ¿Está usted de acuerdo con sus condiciones laborales?					
34. ¿Le parece correcta la forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales?					

Encuesta validada por:

Mg. Carlos Enrique Anderson Puyen

ANEXO C:

GUIA DE OBSERVACIÓN

Nombre: Municipalidad Distrital de Jesús

Dirección: Jr. Grau N° 621

Ciudad: Jesús- Cajamarca

Horario de atención: 8.00 am a 12.30pm y de 2.00 pm a 5.30 pm lunes a viernes



INTERIOR DE LA MUNICIPALIDAD

Clima organizacional	Satisfacción laboral
<ul style="list-style-type: none">• Autonomía• Cohesión• Confianza• Presión• Apoyo• Reconocimiento• Equidad• Innovación	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en general• Ambiente físico del trabajo• Forma en que realiza su trabajo• Oportunidades de desarrollo• Relación sub ordinado supervisor• Remuneración

ANEXO D:

DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento, los alumnos de la Facultad de Ciencia Empresariales Administrativas:

Chiquipoma Alcantara Osmer Michel y Mendo Solórzano Luis Miguel, quienes han elaborado la tesis denominada:

“RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS- 2017”

Como medio para optar el título profesional de LICENCIADO EN ADMISTRACIÓN DE EMPRESAS otorgado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Declaro, bajo juramento, que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por mi persona y en el mismo no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de trabajo o similar presentado por cualquier persona ante cualquier instituto educativo o no.

Dejamos expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o del internet.

Asimismo, asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos conscientes que este compromiso de fidelidad de la tesis tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Facultad de Ciencia Empresariales Administrativas y de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Cajamarca, 12/Octubre /2017

Chuquipoma Alcantara Osmer Michel
DNI:

Mendo Solórzano Luis Miguel
DNI: 47589839