

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



Clima organizacional y satisfacción laboral en los
trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

Autor:

Peña Flores, Moises Lazaro

Asesor:

Daniel Pérez, Jorge Augusto

0000.0002-8323-3971

Huaraz – Perú

2020

1. Palabras clave:

Tema	Clima organizacional y Satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Theme	Organizational climate and job satisfaction
Specialty	Administration

Líneas de Investigación según Código OCDE:

Línea de Investigación	OCDE			Sub-líneas o Campos de Investigación
	Área	Sub área	Disciplina	
Gestión del talento humano	5. Ciencias Sociales	5.2. Economía y Negocios	Negocios y Management	Cultura y clima organizacional

**2. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la
municipalidad distrital de Mato, 2020.**

3. Resumen

El estudio denominado “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020.” la misma que buscó identificar la relación que existe entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020 , asimismo, utilizó una investigación de alcance descriptivo - correlacional de enfoque cuantitativo, enmarcada en el diseño no experimental de corte transversal, no fue necesario extraer muestra ya que se trabajó con toda la población conformado por 23 trabajadores , la técnica utilizada fue la encuesta realizando validez mediante juicio de expertos y la confiabilidad se determinó mediante alfa de cronbach para la variable clima organizacional 0,852 y la variable satisfacción laboral 0,821 siendo los instrumento altamente confiable , finalmente se concluye que la variable clima organizacional tiene relación directa y muy significativa ($p < .01$) y en grado positiva alta ($r = 0,819$) con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020.

4. Abstract

The study called "Organizational climate and job satisfaction in the workers of the district municipality of Mato, 2020." The same one that seeks to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the workers of the district municipality of Mato, 2020, also, I use a descriptive-correlational research with a quantitative approach, framed in the non-experimental cross-sectional design With a sample of 23 workers, the technique used was the survey, making validity through expert judgment and the reliability was determined by Cronbach's alpha for the organizational climate variable 0.852 and the job satisfaction variable 0.821, the instrument being highly reliable. concludes that the organizational climate variable has a direct and highly significant relationship ($p < .01$) and in a high positive degree ($r = 0.819$) with the job satisfaction variable. in the in the workers of the district municipality of

Indice

1.Palabras clave	i
2.Título	ii
3.Resumen	iii
4. Abstract	iv
5. Introducción	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1. Antecedentes	1
5.1.2. Fundamentacion Cientifica	5
5.2. Justificación	16
5.3. Problema	17
5.4. Conceptuacion y operacionalizacion de las variables	17
5.4.1. Conceptuacion de las variables	17
5.4.2. Definicion operacionalizaciònal de las variables	17
5.5.Hipòtesis	22
5.6.Objetivos	22
5.6.1. Objetivo general	22
5.6.2. Objetivos especìficos	22
6. Metodología	22
6.1. Tipo y diseño de investigación	22
6.2. Población y muestra	23
6.3. Tècnicas e instrumento de investigación	23
6.4. Procesamiento y análisis de la información	24
7. Resultados	25
8. Análisis y discusión	33
9. Conclusiones y romendaciones	37
10. Agradecimientos	39
11. Referencias bibliogràficas	40
12. Apendices y anexos	46

Índice de tablas

Tabla 1: Cronología del concepto de clima organizacional	6
Tabla 2: Definiciones de la satisfacción laboral como un estado emocional	12
Tabla 3: Definiciones de la satisfacción laboral.....	13
Tabla 4: Porcentaje según genero.....	25
Tabla 5: Porcentaje según antigüedad.....	26
Tabla 6: Porcentaje según condición laboral.....	27
Tabla 7: Nivel de clima organizacional.....	28
Tabla 8: Niveles de las dimensiones del clima organizacional	29
Tabla 9: Nivel de satisfacción laboral	30
Tabla 10: Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	31
Tabla 11: Tabla de contingencia de clima organizacional y satisfacción laboral....	32
Tabla 12: Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral.....	33

Índice de figuras

Figura 1: El modelo de Litwin y Stringer	9
Figura 2: Porcentaje según genero	25
Figura 3: Porcentaje según antigüedad.....	26
Figura 4: Porcentaje según condición laboral.....	27
Figura 5. Nivel de clima organizacional	28
Figura 6: Nivel de satisfacción laboral.....	30
Figura 7: Tabla de contingencia de clima organizacional y satisfacción laboral....	32

5. Introducción

5.1. Antecedentes Y Fundamentación Científica

5.1.1 Antecedentes

Internacionales

Álvarez, López y Silva (2019), realizaron una investigación titulada “Satisfacción laboral en una Organización Human Care de la Bahía de Guayaquil” tuvo el propósito, anunciar los causantes más indispensables del agrado laboral de trabajadores de una empresa comercializadora de bienes de precaución íntimo en la región mercantil de la bahía de Guayaquil. El diseño que se empleó fue no experimental, tipo transversal. En su desarrollo dio como resultado un nivel de consistencia interna alta ($\alpha = 0.90$). La investigación obtuvo una muestra de 201 trabajadores. Se descubrió que la intervención en la toma de elecciones, el salario y las aptitudes físicas son componentes de descontento laboral.

Astudillo (2019), en su tesis relacionada Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la unidad renal Pasal Patiño Salvador. Guayaquil, Ecuador, tuvo el propósito de estudiar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora, se ejecutó mediante un enfoque cuantitativo. El tipo de exploración que se empleó fue de campo, descriptiva y documental para ofrecer un más grande sustento al estudio; más adelante se llevó a cabo la tabulación y examen respectivo de la información recogida por parte del trabajador, en donde se obtuvo por conclusión que la variable de más grande predominación en el mal clima organizacional e insatisfacción laboral son las relaciones entre personas, por ello se ha propuesto la construcción de un plan de optimización del clima organizacional para poder sostener al personal satisfecho.

Lapo (2018), realizó una investigación relacionada Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud en Guayas, Ecuador. Con el propósito de entablar un modelo en donde acceda saber cómo los causantes que determinan el clima organizacional y las reacciones laborales que aprecian los

individuos, establecen sus hábitos pro sociales de los profesionales de la salud. La muestra estuvo conformada por 504 trabajadores. Los hallazgos plantean que el clima organizacional consigue la formación de reacciones laborales positivas, como el agrado laboral y deber organizacional afectivo, en donde influyen sobre el accionar pro popular. Y en conclusión se asegura el efecto importante de clima organizacional y el carácter intermediario de las cambiantes del constructo reacciones laborales sobre las cambiantes de accionar pro popular.

Nacional

Tineo (2019), realizo una investigación titulada “Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018” en Moyobamba, Perú, con el propósito de analizar los niveles de clima organizacional de loa maestros. Esta investigación utilizó una metodología descriptiva simple. La muestra se confirmó por 57 maestros. Para apreciar la variable se utilizó el cuestionario de clima organizacional correcto por Tineo (2018), con una V de Aiken (.875), además, se utilizó una prueba piloto para la confiabilidad que de igual modo fue aceptable (.775).

Coronel (2018), realizó una exploración titulada Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho, 2018. en Lima, Perú. Tuvo el propósito de establecer la relación del Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de la Institución María Montessori. Con una metodología de investigación no experimental, correlacional. Encontrando que la primera variable se relaciona con la dimensión prestaciones recibidos que pertenece a la segunda variable, porque solo así se pudo aceptar la hipótesis específica donde muestra que p valor es menor que 0,05. Por ende, no se rechaza la hipótesis alterna; sino al contrario se acepta, ya que el valor de sig. es 0,000 y el índice de correlación es ,896. El presente antecedente mostro que hay un vínculo muy bueno entre el clima organizacional con el beneficio económico percibido, aceptando así la hipótesis alterna. Así mismo este estudio es tomado como guía porque ayuda a la presente investigación.

Natividad y Zavala (2018), en la investigación que realizaron “Clima organizacional y satisfacción Laboral en los trabajadores de la constructora Rio Bravo S.A.C. 2017”. Universidad peruana de Ciencias Aplicadas, tuvieron como finalidad medir las variables de la investigación, metodología correlacional de corte transversal de enfoque cuantitativo, y en conclusión, si existe una relación directa, yaqué al someter el coeficiente de Pearson, ambas variables obtuvieron una relación de 0.571, del cual aprueba la hipótesis general planteada.

Vargas (2018), realizo una investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo, Perú. Con fin de detallar relación del clima organizacional y el agrado laboral, cuya población muestral estuvo conformada los 22 trabajadores que tienen dentro esta entidad financiera. Los resultados indican que el 68% de la gente investigada tienen bajo Clima organizacional, por consiguiente, el nivel de Clima Organizacional predominante en la compañía, es Bajo.

Gonzales (2017), realizó el estudio relacionada Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, en Lima, Perú, tuvo por propósito de comprender la relación que hay entre el tiempo organizacional y el agrado laboral de los empleados, Las conclusiones que se consiguieron demuestran que hay una correlación directa importante entre el clima organizacional y el agrado laboral en los empleados.

Local – Regional

Florentino (2019), en su tesis titulada Clima laboral en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz, Ancash. Tuvo como propósito realizar un análisis descriptivo del clima laboral del personal administrativo de la institución pública Red de salud Huaylas Norte periodo 2017. A lo largo de las épocas se ha tenido dentro de la vida organizacional elementos valiosos, como son los recursos humanos quienes directa e indirectamente dan vida al Clima Laboral prevaleciente. La población en estudio estaba conformada por 62 personas, trabajadores administrativos. La información que se obtuvo fue por intermedio de la ejecución del cuestionario

Partiendo de los resultados se estableció que el Clima Laboral de la Red de Salud Huaylas Norte, no es satisfactorio esto debido a la incertidumbre de los constantes cambios de los directores y la rotación de su puesto por parte de la Dirección de Salud del Gobierno Regional de Ancash.

Vásquez (2019), realizó una investigación relacionada al clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores públicos del establecimiento penitenciario de Huaraz, 2017. Ancash. Con el propósito de entablar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Teniendo muestra de 85 servidores públicos del establecimiento Penitenciario de Huaraz, obteniendo los del valor de $p = 0.000$, Rho de Spearman = $0,531 = 53,10\%$, con una probabilidad de error del $0,000\%$, menor que $0,05$, existe una correlación positiva moderada (Hernández y Cols., 2014, p.305). El autor concluye que existen razones suficientes para no aceptar la hipótesis nula por lo que podemos inferir que es positiva moderada y significativa la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Chávez (2018), realizó un estudio titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Pesquera Vlacar S.A.C. Chimbote, Ancash. Esta exploración señala un examen de los puntos relacionados al clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa pesquera Vlacar S.A.C. Se utilizó la técnica de la encuesta a una población de 120 empleados, obteniendo la muestra de 92 empleados. Los resultados encontrados son: En la prueba de CHI CUADRADO el p-valor encontrado es de 0.024 , que es menor a 0.05 , entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos una hipótesis alternativa; En la evaluación del clima organizacional se obtuvo la siguiente información: 6.5% es bueno, 1.1% es malo y 92.4% es regular. En la evaluación de la satisfacción laboral se obtuvo la siguiente información: 15.2% es malo y 84.8% es Regular, concluyendo que las variables clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan.

Guevara, E (2018), en su investigación relacionada Satisfacción laboral en los trabajadores del supermercado Plaza Vea de la ciudad de Chimbote, Perú. Con el propósito de Identificar el nivel de la variable satisfacción laboral del supermercado Plaza Vea de la ciudad de Chimbote 2018, Por otra parte, la

muestra fue 103 empleados de Plaza Vea Chimbote., Período 2018. El instrumento de validación y confiabilidad fue el cuestionario utilizado a los empleados de la unidad de análisis para medir la variable, encontrando que los colaboradores dentro de la institución muestran satisfacción laboral en el nivel muy favorable con 20%, al igual que el del desfavorable 20% y medio con 20% respectivamente, para continuar con el nivel muy desfavorable con 19% y favorable con 19%, se muestra resultados pareados debido a la falta de gestión en la empresa, dentro de las nuevas incorporaciones para mantener satisfechos a los trabajadores.

5.1.2 Fundamentación Científica

Clima Organizacional

Según reseñas literarias del clima organizacional, este se lleva a cabo desde la teoría de campo de Lewin, que inicia el criterio de espacio esencial para determinar todos los sucesos que comprueban el accionar de un sujeto en un instante. Contiene todo el contenido que afecta al objeto, independientemente de que esté en su espacio físico y sea percibido subjetivamente. (**Vanegas & Delgado, 2013, p.130**) Complementariamente, **James y Jones (citados en Brunet 1992)**, en el cual se toma en cuenta al clima como "Un grupo de propiedades que describen una organización y la distinguen de otras organizaciones (bienes, atenciones, organigrama, dirección económica), estas propiedades son subjetivamente equilibrados en el período, y perjudicarán el accionar de los colaboradores dentro de la organización" (pág.17).

Es la obra de K. Lewin (1935, 1939, 1951) la que sirve como estímulo para el desarrollo creciente del interés por el contexto social. Dependiendo del comportamiento de los líderes (democráticos, autocráticos o laissez faire), el equipo se comportará de forma diferente, creando distintos climas. Desde ese momento, la investigación del clima siguió numerosas direcciones conceptuales y metodológicas. (**Silva, 1992, p. 444**).

De otro lado, hay que entender que "Las personas son tratadas como individuos con una integridad peculiar, irrepetibles en su singularidad, y no como un medio

más" (Ferreiro & Alcázar, 2003, p. 44). El ámbito laboral hace referencia al contenido de la labor, el cual se caracteriza por un grupo de puntos visibles e invisibles que aparecen de modo subjetivamente permanente en una cierta organización, esto afectará las reacciones, motivaciones y comportamientos de sus integrantes, afectando de esta forma el desarrollo de la organización. (Bordas, 2016, p.26).

Rodríguez (2004), Señala cuanto a la definición del clima es multidimensional porque cubre todos los aspectos de la organización, como las vinculaciones interpersonales, situación física y los ajustes formales (p. 147). Asimismo, el ambiente como comprensión universal de la situación facilita una breve evaluación de los antecedentes de la encuesta, de lo contrario, la evaluación se centrará en el nivel individual. (Vega, Botello & Partido, 2007, p.64).

Tabla. 1

Cronología del concepto de Clima Organizacional

Año	Autor	Concepto
1964	Forehand y Gilmer	Grupo de propiedades que narran a una organización, en donde diferencian a una organización del otro, permanecen por medio del tiempo e intervienen en el accionar de las organizaciones y individuos.
1968	Litwin	Destaca los puntos motivacionales del ambiente al explicarlo realtando la condición del ámbito que distinguen o aprecian los integrantes de la organización, en donde interviene en la actuación.
1976	Payne y Pugh	El tiempo detalla los procedimientos de las acciones internos de un sistema popular. Estas acciones manifiestan los virtudes, reacciones, propiedad y fe de los integrantes
1983	Schneider y Reichers	Una valoración fundamentada en inteligencias más individuales
1986	De Witte y De Cock	El tiempo caracteriza una simplificación de apreciaciones de un grupo de recomendaciones y virtudes de la organización.

1988	Rousseau	Son especificaciones que las personas poseen del marco popular o contextual de lo que el ser humano está incluido.
------	----------	--

Fuente: Chiang et al. (2010).

Primordialmente se resalta que el ambiente de trabajo incide en el comportamiento del personal de la organización, afectando así la relevancia de su investigación, pues se considera lo más primordial de la satisfacción laboral y del grado de acuerdo que se le da a la productividad en la entidad, Eficiencia y desempeño empresarial (Bordas,2016, p.27)

Principales teorías del clima organizacional

Teoría de Rensis Likert (1976)

La teoría consiste en una secuencia de estudios de alto alcance, que enfatizan el ámbito humanístico de la organización, y concluyen que las situaciones, la atmósfera o el tiempo desarrollado en el sitio de trabajo dependen de diferentes cualidades de liderazgo, el accionar de los trabajadores y la productividad de la compañía. Y rentabilidad. El autor ofrece la presencia de dos enormes tipos de clima organizacional, o de métodos, todos ellos con dos fragmentaciones.

Rensis Likert (citado en Bordas, 2016, p.24)

- a. **Clima de tipo autoritario: Sistema I–Autoritarismo explotador:** Se determina por la escases de lealtad en los trabajadores por posición de la organización.
- b. **Clima de tipo autoritario: Sistema II–Autoritarismo paternalista:** La conducción tiene una seguridad transigente en los trabajadores.
- c. **Clima de tipo interactivo: Sistema III–Consultivo:** La conducción que desarrolla hacia un clima interactivo tiene seguridad en sus trabajadores.
- d. **Clima de tipo participativo: Sistema IV–Participación en grupo:** La dirección tiene plena seguridad en los trabajadores.

Teoria de Litwin y Stringer (1968)

El sitio de inicio para estos escritores es la teoría de razón de McClelland, en lo que se da el énfasis en tres pretenciones primordiales en las clasificaciones: poder, afiliación y logro. El ítem ejecutado por Litwin y Stringer: determina la apreciación de los trabajadores en relacion de 6 dimensiones: **Litwin y Stringer (citado en Brunet, 1987, p.46)**

- a. Estructura: apreciación de los compromisos, de las normas u de las leyes que están en una entidad.
- b. Responsabilidad individual: emoción de autonomía, considerar su propiamente su jefe.
- c. Remuneración: apreciación de igualdad en remuneraciones una vez que este la labor terminado correctamente.
- d. Riesgos y toma de decisiones: apreciación en el cumplimiento y arriesgado de la manera en que se suscita un ambiente laboral.
- e. Apoyo: de cómo se desarrolla la ayuda mutua que aprecian los trabajadores en su labor.
- f. Tolerancia al conflicto: seguridad en la situación de los trabajadores en su entorno de la organización o en cómo pueden asimilarse sin arriesgarse a estar en desacuerdo.

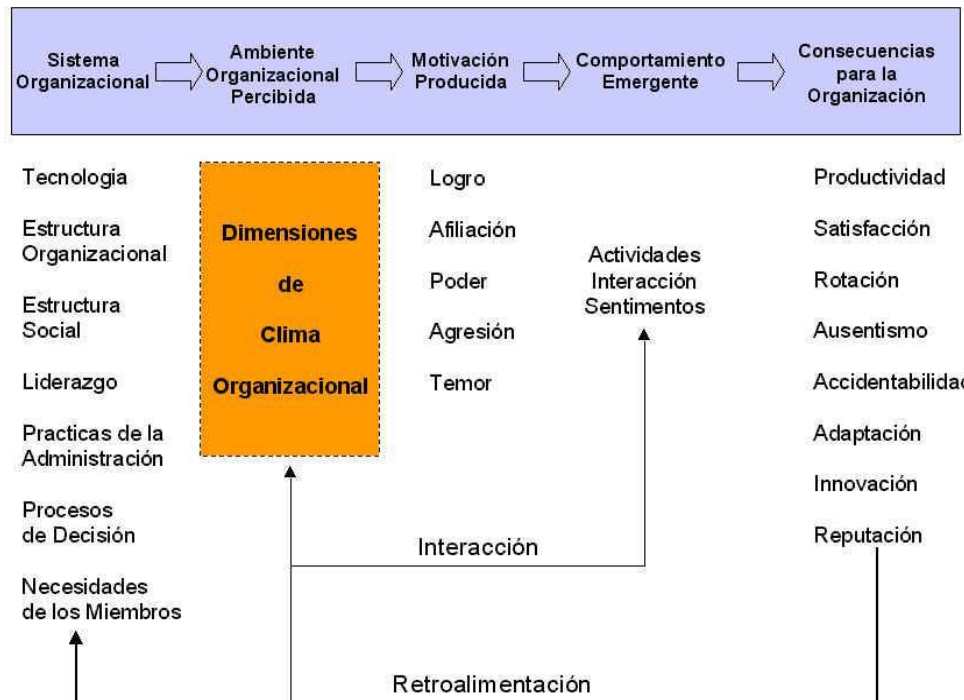


Figura: 1

El Modelo de Litwin y Stringer, en base a los principios del liderazgo y la motivación, las cuales fueron desarrolladas por Kolb, D., Rubin, I. & McIntyre, J. (2001 citado en León 2010)

Teoría de Rousseau (1988)

Esta teoría proporciona soporte para intentar descubrir el desarrollo y formación de la estructura del clima organizacional en esta sección El proceso incluirá la siguiente dinámica: **Rousseau. (citado en Chiang., Martín, & Núñez. ,2010, p-33).**

- Suponiendo que dominen los factores organizacionales o contextuales, resalte los atributos o características de la organización.
- A través de la representación e interpretación cognitiva, cada uno de estos factores es el factor decisivo.
- Hasta que tenga una idea básica o global de la interacción entre personas y situaciones.

Dimensiones del Clima organizacional

Cada uno de estas dimensiones está relacionado con el modelo de **Litwin & Stringer (1968)**, en base a las características de la organización, siendo a su vez

la teoría del instrumento elaborado por la autora Sonia Palma para la Escala de Clima organizacional y asimismo el sustento teórico en la que se basara esta investigación.

Palma (2004), sostuvo las siguientes dimensiones que miden el clima organizacional.:

- i. Autorrealización:
Estimación de los empleados en relación a las opciones del clima laboral a beneficiar el avance individual y profesional circunstancial a la labor y con visión de futuro.
- ii. Involucramiento laboral:
Reconocimiento con los valores organizacionales y el deber para culminar y avance de la entidad.
- iii. Supervisión:
Valorar la función supervisora del supervisor y su importancia en las actividades laborales como ayuda y dirección para el trabajo, en donde vincula su labor rutinaria.
- iv. Comunicación:
Percibir la fluidez, velocidad, claridad, continuidad y precisión de la información relacionada y relacionada con las operaciones internas de la empresa, mientras presta atención a los mismos beneficiarios y / o clientelas.
- v. Situaciones laborales:
Reconocer que la agencia proporciona los compendios tangibles, baratos y / o psicosociales obligatorios para poder terminar las labores encomendadas.

Satisfacción Laboral

No hay una conceptualización de acuerdo sobre lo que representa el agrado laboral, más allá de que su investigación ha aumentado en los Años anteriores; principalmente debido al creciente urgencia de las entidades de subir la calidad y el confort en todas las pretensiones de este especial sistema

humano; por consiguiente, se investiga específicamente el provecho de los elementos humanos **(Chiang, Martín y Núñez, 2010)**.

La satisfacción laboral también se puede interpretar como una cualidad hacia la labor, que tiene dentro no solo un ingrediente emocional sino además un componente conocedor y conductual, que variará en grado y determinará el nivel de agrado de las personas en los entornos laborales. **(Locke, 1976, citado en Medina, 2000)**. De mismo modo, **Navarro, Linares y Montañana (2010)**, piensan que este criterio trasciende la emoción y muestra una serie de reacciones hacia el empleo. Por consiguiente, el agrado laboral significa un universalizador, a través del cual se pueden referenciar las reacciones de la gente hacia todos los puntos de la labor. Por consiguiente, comentar de agrado laboral además significa comentar de actitud **(Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996)**. Cabe destacar dentro del ámbito de la organización, las actitudes se definen como un conjunto de sentimientos y creencias que de alguna manera afectan el modo que los trabajadores lo visualizan el entorno, se comprometen con el trabajo y, en última instancia, guían su conducta. **(Newstrom, 2011)**.

Además, esta idea (agrado laboral) se logra usar como indicio, que se deriva de las funcionalidades que desempeñan los trabajadores en el ámbito laboral y la igualación implícita entre sus condiciones laborales ideales y el entorno del trabajo, por lo cual puede considerarse Como juicio relativo **(Gamero, 2007)**.

Cabe señalar que, aunque no es necesariamente incompatible, la satisfacción laboral se puede discutir desde dos perspectivas diferentes. Primero, el enfoque unidimensional tiene presente el agrado laboral como una cualidad general o una etapa emocional derivado de la labor en sí **(Berríos, Augusto y Aguilar, 2006)**. Además, los métodos multidimensionales indican que una conducta o emoción se basa en una sucesión de dimensiones similares con el ámbito laboral, como el agrado con la fiscalización, organización, camaradas, condiciones de la labor, entre otras. **(Navarro, et al, 2010)**.

Tabla 2.

Definiciones de la Satisfacción Laboral Como un Estado Emocional

Año	Autor	Definición de Satisfacción
1969	Smith, Kendal, y Hulin	sensación o contestaciones afectuosas respectivas, en esta situación a facetas particulares de la circunstancia laboral
1976	Locke	Etapa emocional efectivo o satisfactorio final de la apreciación subjetiva de las vivencias laborales de las personas.
1990	Mueller y McCloskey	Una alineación expresiva auténtica hacia el trabajo
1993	Muchinsky	Una contestación entusiasta o una contestación afectuosa hacia el empleo
1993	Nwestron y Davis	Un grupo de emociones y conmociones propicios o perjudiciales con las que los trabajadores visualizan su empleo

Nota. Tomado de “La Relación Entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de los Trabajadores”. Chiang y Ojeda, 2011

La importancia de investigar la satisfacción laboral es que permite a los empleados opiniones sobre de qué forma trabaja la organización y cuál es el aprecio en la organización. Por tanto, constituye una herramienta de investigación que genera beneficios cuando se toman acciones en áreas que requieren medidas correctivas. Además, se trata de un mecanismo para comprender la calidad de la gestión organizacional, pues sus resultados apuntan a los aspectos estructurales de la organización y la forma en que funcionan el involucramiento de los individuos (**Cruz, et al., 2013**); de forma particular del papel que desempeñen las personas u ocupación, no solo se relaciona con la felicidad ideal, sino también con la calidad y la productividad (Mar, 2005).

Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez, & Domínguez (2015), sostuvieron: Crear condiciones y contextos de trabajo que faciliten y potencien que las personas se impliquen con su trabajo, puede convertirse en un elemento estratégico de la gestión de recursos humanos que permita a las organizaciones

el logro de una ventaja competitiva sostenible en los entornos globales y dinámicos en los que se desarrollan sus actividades en la actualidad. (p.295)

Tabla 3.

Definiciones de la Satisfacción Laboral relacionadas a las Conductas Laborales.

Año	Autor	Definición de Satisfacción
1962	Porter	La discrepancia que existe entre el premio observada como correcta por parte del empleado y el premio evidentemente admitida
1964	Beer	Comportamiento de los empleados hacia puntos determinados del empleo, así como la empresa, el empleo propio, los camaradas y diferentes elementos psíquicos de la situación del empleo
1975	Schneider y Snyder	Un comportamiento globalizado del empleado
1976	Blue	Es el producto de las numerosas reacciones que tienen los empleados con su empleo.
1977	Salancik y Pfeffer	Una reacción globalizada ante el empleo
1983	Harpaz	Los individuos donde laboran forman un grupo de reacciones en donde se ve la expresión global de agrado laboral.
1993	Newstrom y Davis	Una acción afectuosa, para poner de relieve que es el componente afectuoso de la acción el que destaca en este constructo.
1993	Garmendia y Parra Luna	El agrado está en situación de que las escaseces sean tapadas, de salario, inscripción, resultado, y autorrealización.
1996	Bravo, Peiro y Rodriguez	Una acción o grupo de reacciones creada por la persona hacia su circunstancia de trabajo. Estas reacciones tienen la posibilidad de ir referidas hacia el trabajo generalmente o hacia facetas particulares del mismo
2001	Brief y Weiss	Es una conjunción de relaciona en las emociones y la conciencia (idea). Tanto la conciencia y lo que se relaciona en las emociones favorecen al agrado laboral.
2002	Davis y Newstrom	Piensen que las exploraciones de agrado están centradas primordialmente en más destacables de la organización, dado que las reacciones similares con la labor predisponen al accionar del colaborador.

Nota. Tomado de "La Relación Entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de los Trabajadores". Chiang y Ojeda, 2011

Teorías de la Satisfacción laboral

Teoría bifactorial, Herzberg (1959).

La conclusión del modelo es que el agrado y la insatisfacción son dos sucesos diferentes, no los excesivos del semejante continuo. Estos autores ofrecen la presencia de pretensiones higiénicas y pretensiones motivacionales. El primero se refiere a las condiciones físicas y psicológicas del trabajo, mientras que el segundo se refiere al contenido del trabajo y al tipo de tareas realizadas. El hecho de que la organización responda al primer tipo de demanda crea un estado neutral entre los trabajadores, en este estado no está satisfecho, pero no insatisfecho. Esto sucede solo cuando la organización satisface sus necesidades de motivación **(Chiang, Martín, Núñez ,2010)**

Teoría de las expectativas, Vroom (1964).

Como parte de la especulación de campo de **Lewin (1951)**, utilizó la definición de valencia para conceptualizar la satisfacción esperada de un hecho dado. Valencia es una atracción de destino. Por lo tanto, Vroom asume que la remuneración recibida por el trabajo es más o menos valiosa para el trabajador, dependiendo de su valor para él y de la medida en que él cree que un mejor desempeño conducirá realmente a una mayor eficiencia en el trabajo. La construcción de tales premios. Para él, el efecto de las recompensas siempre está relacionado con el valor que la persona le otorga y las expectativas de lograr la justicia y la equidad. Por lo tanto, la misma recompensa puede tener diferentes valores de incentivo para diferentes trabajadores. **(Palomino ,2010)**

Teoría de la discrepancia de Locke (1968).

Locke (como se citó en Chiang. Et al, 2010) se propone en donde bienestar laboral es el resultado encontrado del ajuste existente entre los resultados laborales y los deseos personales. Cuando el ajuste sea mayor, la satisfacción laboral será mayor. Para Locke, los resultados que la gente valora no son necesariamente necesidades básicas, pueden ser cualquier aspecto del trabajo. Lo primordial del aspecto clave de este enfoque es la diferencia entre lo que la

gente hace y lo que quiere. Cuanto mayor es la diferencia, mayor es el grado de insatisfacción expresado, menor es la diferencia, mayor es el grado de satisfacción expresado

Dimensiones de la satisfacción laboral

El estudio de exploración desarrolla las teorías planteadas coincidiendo, en que hay componentes intrínsecos y extrínsecos en donde afecta en el agrado laboral; la escala SL- SPC, de Sonia Palma y Carrillo .se planteó fundamentalmente con el soporte de los diseños de la teoría motivacional, aunque su examen e elucidación toman puntos importantes de la teoría de la discrepancia.

a) **Significancia de las Tareas:**

En su estudio **Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012)** concluyeron que: las características centrales del trabajo y el estado psicológico producido en conjunto producen resultados positivos: alta motivación interna (directamente relacionada con la tarea en sí), alta satisfacción con el desarrollo personal, satisfacción con el trabajo en general y alta satisfacción con la eficiencia laboral. Asimismo, **Robbins y Davis (como se cita en Gan y Berbel, 2007)**. Estos aspectos tienen especial relevancia cuando los individuos evalúan sus propias contribuciones. Los empleados deben estar convencidos de que están haciendo cosas importantes para la empresa, los colegas, los clientes y la sociedad.

b) **Reconocimiento Personal y/o Social:**

En un estudio de **Covey (como se cita en Chapman y White, 2011)** se encontró que: además de la supervivencia física, la mayor necesidad de las personas es la supervivencia psicológica. Entienden, afirman, valoran y aprecian los hechos.

c) **Condiciones de Trabajo:**

Realizar valoración de puestos con la base a lo objetividad de instrucciones, normativas o condiciones que orienten las actividades laborales. Por ejemplo, mi entorno de trabajo es incomparable. En donde

menciona **Paz, Rodríguez y Santos (2006)**, "El recurso humano incluye diversas habilidades personales, entendimientos, habilidades y vivencia de los trabajadores y directivos de la compañía y de toda la institución laboral, introduciendo su valor" (p.4) o sea estima a cada empleado a modo un activo clave para los intereses de la organización. **Castillo (2010)**, "Un conjunto de pautas puede establecer las condiciones materiales para un determinado trabajo, y estas condiciones están relacionadas con el trabajo, el contenido del trabajo y los gastos físicos y mentales. (p.43)

d) **Beneficios Económicos:**

Palma (2005) la dimensión se refiere a la destreza de los empleados a trabajar en función de su compensación percibida o incentivos económicos, y su nivel de complacencia. Es la característica insistentemente relacionados con el agrado laboral es el salario. **Lawler (1973)** mencionó que la discrepancia establecida de la realidad de expectativas como de recompensas puede producir contento o descontento laboral. Para ello, el individuo realizó una manipulación psicológica para comparar la compensación recibida con su desempeño laboral y la compensación que consideró correcta. Si las recompensas obtenidas cumplen o superan lo que él especula oportuno, quedará contento.

5.2. Justificación

Aporte científico

El estudio es primordial porque aportará y contribuirá con los resultados al conocimiento del clima organizacional y satisfacción laboral, además los comportamientos para las dimensiones en trabajadores de una institución municipal. Los resultados y conclusiones del estudio sirven como antecedente para futuras investigaciones que busquen desarrollar nuevos conocimientos y buscar soluciones a diferentes problemáticas relacionadas a las variables mencionadas.

Beneficio social

La presente investigación es relevante socialmente, porque contribuye a evaluar la percepción y la actitud laboral y las consecuencias del comportamiento en el

trabajo para el beneficio de la municipalidad y la comunidad de Mato. Ya que los resultados obtenidos permitirán adoptar mejores herramientas en la percepción del ambiente organizacional de los trabajadores traduciéndose en conductas de satisfacción del personal.

5.3. Problema

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020?

5.4. Conceptualización Y Operacionalización De Las Variables

5.4.1. Conceptualización De Las Variables

A. Variable 1: Clima organizacional

Palma (2004) " Es la percepción que tiene el trabajador del entorno laboral, y se basa en aspectos relacionados con la autorrealización, la participación en trabajos, la influencia con los directivos, los elementos de información y las situaciones reales"

B. Variable 2: Satisfacción laboral

Palma (2005) Actitud de los trabajadores hacia el trabajo, que se ve afectada por características personales y factores organizativos.

5.4.2. Definición Operacionalización De Variables

a) Variable: Clima organizacional

Dimensiones:

Dimensión 1: Autorrealización.

Palma (2004). La autorrealización es la apreciación del trabajador de la posibilidad de que el entorno de trabajo sea propicio hacia un progreso particular y competitivo, que depende de la tarea y las perspectivas futuras

Dimensión 2: Involucramiento Laboral.

Zepeda (2010) El incluirse tiene dentro el aspecto propio, oséa, el beneficio para intervenir y la consideración del agrado por forjar; en otras ocasiones, las circunstancias que hacen más fácil la intervención y, en otras ocasiones, el encontronazo en la organización como consecuencia de incluirse.

Dimensión 3: Supervisión

Palma (2004) Apreciación de ocupación e importancia de jefes en la inspección interno del trabajo laboral en tanto concordancia de acompañamiento e indicación para los trabajos que pertenecen a su desarrollo periódico.

Dimensión 4: Comunicación

Méndez (2006) conocimiento de claridad, luminosidad y veracidad de la indagación relacionada y afines a las funciones internas de la organización, como la buena atención a las personas para brindar buenos servicios.

Dimensión 5: Condiciones laborales.

Karmy, Brodsky, Facuse y Urrutia (2013) definieron que situaciones del trabajo son " particularidades que constituyen y configuran la muestra de labor a realizar, principalmente las relacionadas con las condiciones del contrato, particularidades de entradas y demás condiciones laborales (como la seguridad social)"

b) **Variable: Satisfacción laboral**

Dimensión 1: Significación de la tarea

Alcover, Moriano, Osa y Topa (2012) Son las características del trabajo y el estado psicológico producido producen resultados positivos: alta motivación interna (directamente relacionada con la tarea en sí), alta satisfacción con el desarrollo personal, alta satisfacción general con el trabajo y alta eficiencia laboral.

Dimensión 2: Reconocimiento personal y/o social

Palma (2005) Tendencias de valoración de la labor basadas en la distinción de uno mismo o del personal relacionado con el trabajo, logros laborales o influencia en resultados indirectos.

Indicadores:

Dimensión 3: Condiciones de trabajo

Palma (2004) valoración de la labor en sustento a los elementos de actividades laborales preceptivas o la existencia de regulaciones normativas.

Dimensión 4: Beneficios económicos

Lawler (1973) indicó que la diferencia establecida entre la realidad de expectativas y recompensas puede producir agrado o desagrado laboral. De esta forma, el sujeto realizó la manipulación psicológica para comparar la compensación recibida con su desempeño laboral y la compensación que creía correcta. Si las recompensas obtenidas cumplen o superan lo que él discurre oportuno, quedará contento. En asuntos severos, la aspiración de una excelente remuneración consigue reducir la práctica, aumentar los reclamos o hacer que los trabajadores busquen trabajos diferentes.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Elaboración Propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Clima Organizacional	" Es la percepción que tiene el trabajador del entorno laboral, y se basa en aspectos relacionados con la autorrealización, la participación en trabajos, la influencia con los directivos, los elementos de información y las situaciones reales". Tomado de Palma (2004)	El clima organizacional representa una síntesis de percepciones representadas a través de las dimensiones de la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato.	Autorrealización.	Desarrollo profesional	1,2 y 3
				Reconocimiento y estímulos	4 y 5
			Involucramiento Laboral.	Compromiso	6,7 y 8
				Identificación	9 y 10
			Supervisión	Relación de apoyo	11 y 12
				Orientación para las tareas	13,14 y 15
			Comunicación	Claridad	16 y 17
				Fluidez	18 y 19
			Condiciones Laborales	Tecnología	20
				Participación en la toma de decisiones	21 y 22
Políticas de remuneración	23 y 24				

Elaboración Propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Satisfacción Laboral	Actitud de los trabajadores hacia el trabajo, que se ve afectada por características personales y factores organizativos. Tomado de Palma (2005)	La satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación de las dimensiones significación de la tarea, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.	Significación de la tarea	Cumplimiento de trabajo	1,2 y 3
				Desarrollo personal	4,5,6 y 7
			Reconocimiento personal y/o social	Trato de personal	8 y 9
				Cumplimiento de tareas asignadas.	10,11 y 12
			Condiciones de trabajo	Entorno físico laboral	13,14 y 15
				Relaciones con la autoridad	16,17 y 18
Beneficios económicos	Compensaciones económicas	19,20,21,22 y 23			

5.5. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

5.6.2. Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.
2. Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020
3. Determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

6. Metodología

6.1. Tipo y diseño de investigación

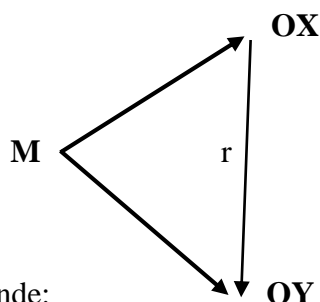
Tipo de Investigación

Es de tipo descriptivo correlacional, El estudio descriptivo se encargó de describir las características de las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral). Es correlacional, ya que el estudio permitió reconocer la categoría de relación que hay entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Hernández, Fernández y Sampieri (2010) sostuvieron: Las investigaciones descriptivas buscan detallar las características indispensables de personas, grupos, comunidades o algún otro fenómeno que sea sometido a examen. Miden o determinan varios puntos, dimensiones o elementos de uno o más fenómenos a estudiar. El propósito de la investigación relacionada fue comprender la relación o correlación entre varias definiciones, categorías o

variables en un momento específico.

Diseño de la investigación

En cuanto al diseño, fue una investigación no experimental: Corte transversal, en donde no se manejó ni se sometió a prueba las cambiantes de estudio y se recogió datos en un solo instante, en un tiempo exclusivo. Es como capturar imagen de algo que pasa en un momento dado. (Hernández, et, al ,2010)



Dónde:

M: Muestra

r: Relación entre variables

O_X: Observación de la V1: Clima organizacional

O_Y: Observación de la V2: Satisfacción laboral

6.2. Población – Muestra

Población:

La población en el presente estudio comprendió un total de 23 trabajadores que trabajan en el municipio distrital de Mato, 2020. Arias (2012) señaló que la gente es un grupo de elementos finitos o infinitos con características comunes, y las conclusiones de esta exploración serán extensas. En donde es delimitada por el inconveniente y por los objetivos del estudio.

Muestra:

No fue necesario extraer muestra ya que se trabajó con toda la población conformado por 23 personales que trabajan en la municipalidad distrital de Mato ,2020.

6.3. Tecnicas e instrumento de investigacion

Tecnicas:

La técnica que se empleó es la encuesta; Hernández, et, al (2010) la encuesta es uno de los métodos que permite la obtención de amplia información de fuente primaria.

Instrumentos:

El instrumento que se empleó es el cuestionario. Arias (2012) Indica que el cuestionario es una función escrita para recopilar información a través de una serie de preguntas, y también que es una herramienta de autogestión debido a que es respondida por un sujeto que pertenece a la muestra, no se requiere la intervención de la persona que realiza la encuesta.

Criterio de validez y confiabilidad

Para hallar la aprobación del cuestionario se consultó a discreción de especialistas lo cual otorgo su aprobación del instrumento para su respectiva aplicación de manera eficiente.

Asimismo, se aplicó el alfa de Crombach para cuantificar el grado de confiabilidad de los instrumentos, teniendo como resultado para la V1: Clima organizacional 0,852 y la V2: Satisfacción laboral 0,821 , Por lo tanto, los instrumentos es aplicado y altamente confiable. (Ver Anexo 03)

6.4. Procesamiento y análisis de la información

La información recolectada mediante la aplicación del cuestionario fue registrada y procesados empleando el programa SPSS. V. 23 previa preparación de la base de datos en el programa Excel.

Para el estudio de la investigación se ejecutó un estudio descriptivo, donde se desarrolló la síntesis e interpretación, consecutivamente, los resultados se demostraron en tablas y gráficas de barras, de igual forma se realizó un análisis inferencial, que puso a prueba hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que se utiliza para analizar variables con escala ordinal.

7. Resultados

Tabla 4

Porcentaje de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020. De acuerdo al genero.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	16	69.6	69.6
Femenino	7	30.4	100.0
Total	23	100	

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral a los 23 trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020

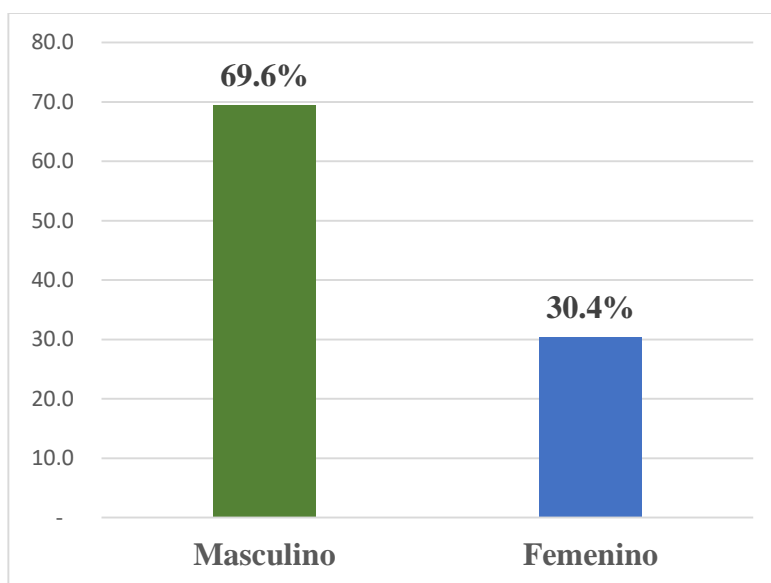


Figura 2. Porcentaje de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020. Según genero

Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

Del total de la muestra, que son 23 personas, el 69,6% corresponde al género masculino y el 30,4% pertenece al género femenino.

Tabla 5

Porcentaje de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020. Según antigüedad en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0 a 12 meses	2	8.7	8.7
1 a 5 años	3	13.0	21.7
5 a 10 años	8	34.8	56.5
10 años a más	10	43.5	100.0
Total	23	100	

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral a los 23 trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020

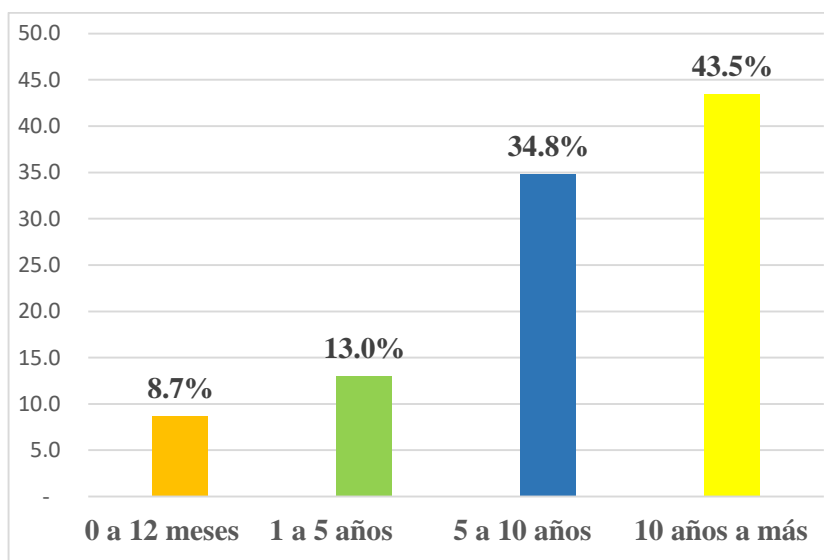


Figura 3. Porcentaje de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020. antigüedad en la institución

Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

Del total de la muestra, que son 23 personas, el 43,5 % tiene de 10 años a más, el 34,8% de 5 a 10 años, el 13% de 1 a 5 años y el 8,7% de 0 a 12 meses.

Tabla 6

Porcentaje de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020. Según condición laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Funcionario Público	7	30.4	30.4
Empleado de confianza	5	21.7	52.2
Servidor Público	8	34.8	87.0
Practicantes	3	13.0	100.0
Total	23	100	

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral a los 23 trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020

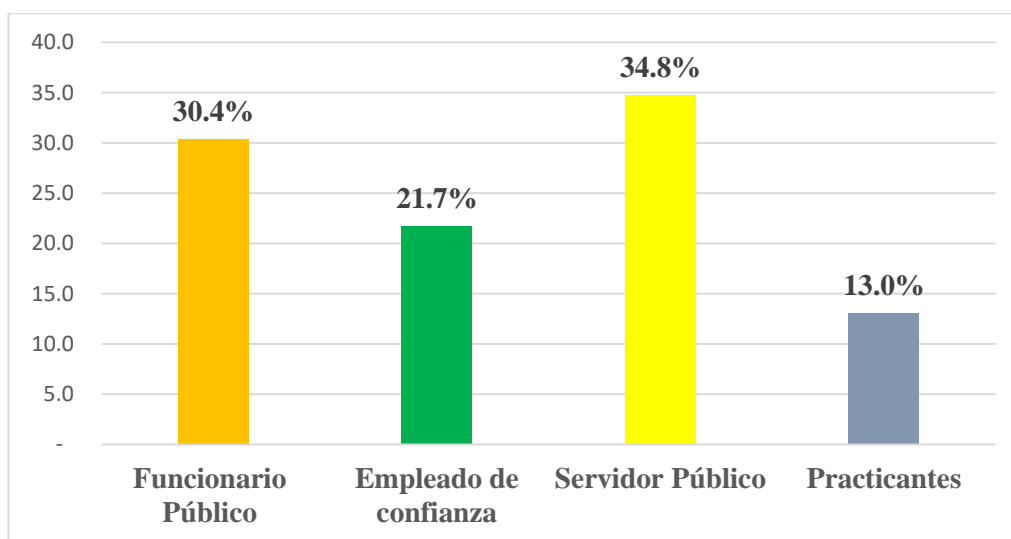


Figura 4. Porcentaje de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato ,2020. Condición laboral

Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

Del total de la muestra, que son 23 personas, el 34,8 % son servidores publicos, el 30.4% son funcionarios públicos, el 21,7 % son empleados de confianza y el 13.0% son practicantes.

Tabla 7

Niveles de clima organizacional según trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Clima bueno	7	30,4%
	Clima regular	16	69,6%
	Total	23	100,0%

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional a los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

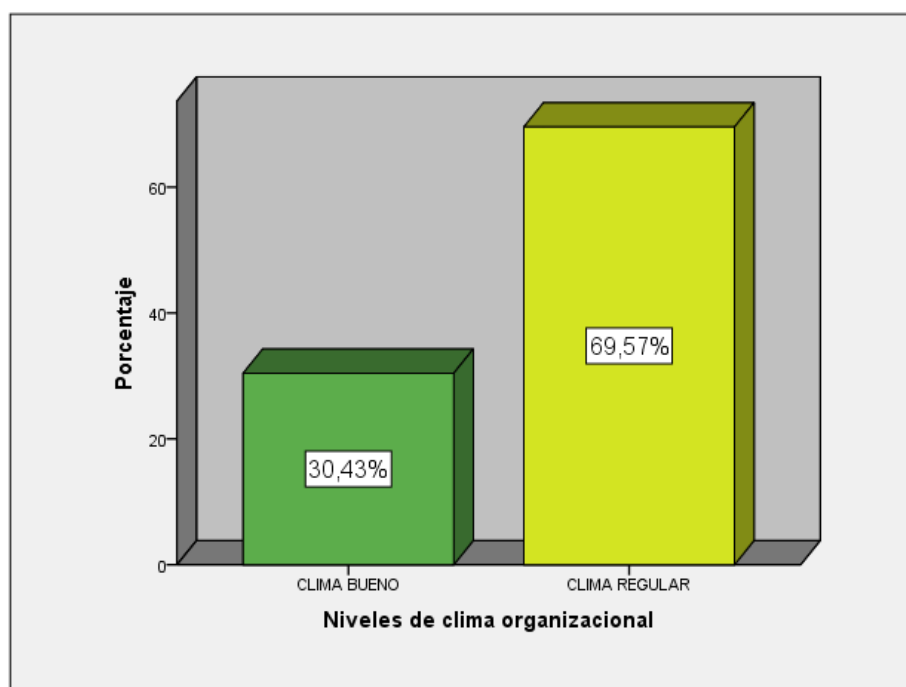


Figura 5. Niveles de clima organizacional según trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

La tabla 7 y figura 5 muestran que el 69.57% de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato consideró que el clima organizacional de la institución es “regular”, mientras que el 30.43% indicó que es “buena”.

Tabla 8

Niveles de las dimensiones del clima organizacional según trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

	Bueno		Regular		Malo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Autorrealización	9	39,1%	12	52,2%	2	8,7%	23	100,0%
D2: Involucramiento Laboral.	5	21,7%	16	69,6%	2	8,7%	23	100,0%
D3: Supervisión	18	78,3%	5	21,7%	0	0,0%	23	100,0%
D4: Comunicación	5	21,7%	14	60,9%	4	17,4%	23	100,0%
D5: Condiciones Laborales	3	13,0%	19	82,6%	1	4,3%	23	100,0%

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional a los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

Interpretación:

La tabla 8 muestra que la mayoría de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato (el 78.3%), consideró que la supervisión (D3) dentro de la institución es “buena”. Por otro lado, las condiciones laborales (D5), el involucramiento laboral (D2), la comunicación (D4) y la autorrealización (D1) dentro de la institución son dimensiones del clima organizacional que se encuentran en un nivel “regular”, según el 82.6%, 69.6% , 60.9%, y 52.2%, %, respectivamente.

Tabla 9

Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Satisfacción regular	15	65,2%
	Satisfacción alta	8	34,8%
Total		23	100,0%

Fuente: Aplicación del cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

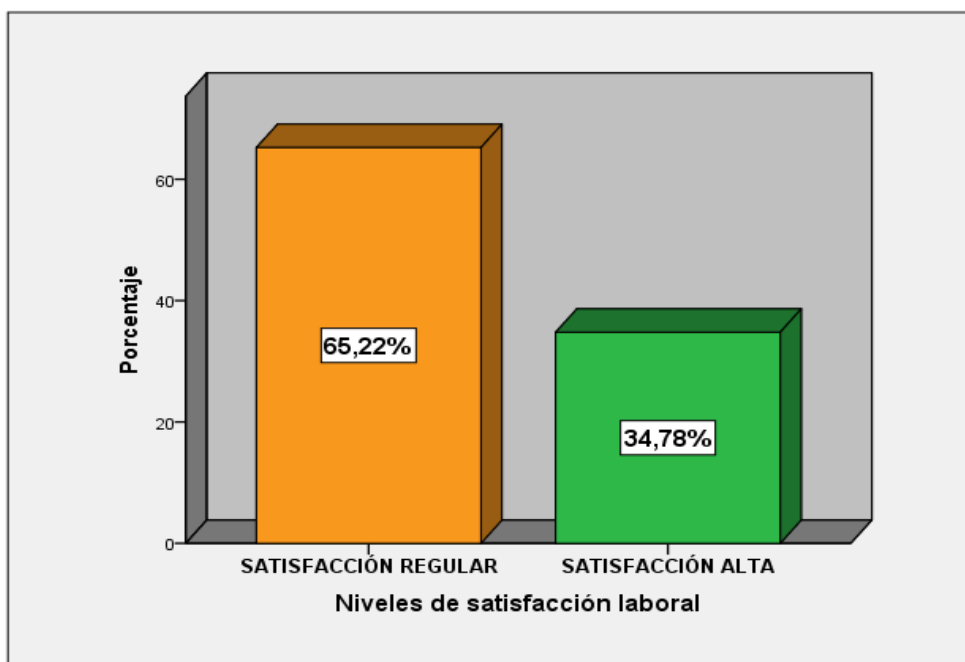


Figura 6. Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.
Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

La tabla 9 y figura 6 muestran que el 65,2% de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato posee un nivel de satisfacción laboral “regular”, mientras que el 34,8% posee una satisfacción laboral “alta”.

Tabla 10.

Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

	Satisfacción alta		Satisfacción regular		Satisfacción baja		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	D1: Significado de la tarea	7	30,4%	13	56,5%	3	13,0%	23
D2: Reconocimiento personal y/o social	9	39,1%	13	56,5%	1	4,3%	23	100%
D3: Condiciones de trabajo	19	82,6%	4	17,4%	0	0,0%	23	100%
D4: Beneficios económicos	0	0,0%	14	60,9%	9	39,1%	23	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

Interpretación:

La tabla 10 muestra que la totalidad de trabajadores de la municipalidad distrital de Mato (100%), el 82,6% posee un nivel “alto” de satisfacción laboral respecto a la dimensión condiciones de trabajo (D3), Por otra parte, los benéficos económicos, (D4), Significado de la tarea (D1), el Reconocimiento personal y/o social (D2) dentro de la institución son dimensiones de la satisfacción laboral que se encuentran en un nivel “regular”, según el 60,9%, 56,5% y el 56,5% %, respectivamente.

Tabla 11

Tabla de contingencia de los niveles de clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

		Niveles de Satisfacción laboral		Total	
		Satisfacción regular	Satisfacción alta		
Niveles de Clima	Clima regular	Recuento	12	3	15
		% del total	52,2%	13,0%	65,2%
	Clima bueno	Recuento	3	5	8
		% del total	13,0%	21,7%	34,8%
Total		Recuento	15	8	23
		% del total	65,2%	34,8%	100,0%

Fuente: Tabla 1 y 3.

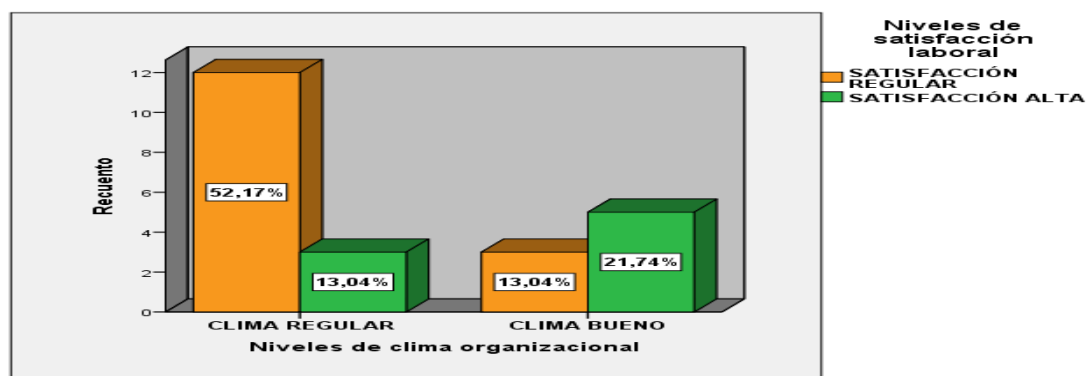


Figura 7. Tabla de contingencia de los niveles de clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020.

Fuente: Tabla 11.

Interpretación:

La tabla 11 y figura 7 muestran que de los 23 trabajadores de la municipalidad distrital de Mato (100%), 12 de ellos (52,2%) consideran que el clima organizacional es “regular” y a la vez posee un nivel de satisfacción laboral “regular”, mientras que 3 de ellos (13,0%) poseen un clima organizacional “regular” y una satisfacción “alta”. Por otro lado, 5 trabajadores (21,7%) consideran que el clima es “bueno” pero poseen un nivel de satisfacción laboral “alto”. Mientras que 3 de ellos (13,0%) poseen un clima organizacional “bueno” pero poseen un nivel de satisfacción laboral “regular”

Tabla 12

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 12 muestra un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces “Si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020”. Además, la correlación, Rho de Spearman obtenido es de 0.819 (Correlación positiva fuerte), y directamente proporcional tiene signo positivo.

8. Análisis Y Discusión

En relación al objetivo específico Nro. 1: Identificar el nivel de clima organizacional según trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

Con respecto de la tabla 7 la cual busca determinar el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, demuestra que el 69.57% de los encuestados representado por 16 trabajadores califican que el nivel de clima organizacional es “Regular”. Resultados que no coincide a Vargas, (2018), Los resultados indican que el 68% de la gente investigada tienen bajo Clima organizacional, así mismo existe coincidencia según Bordas (2016) El ámbito laboral hace referencia al contenido del labor, el cual se caracteriza por un grupo de puntos visibles e invisibles que aparecen de modo subjetivamente permanente en una cierta organización, esto afectará

las reacciones, motivaciones y comportamientos de sus integrantes, afectando de esta forma el desarrollo de la organización. Lo que admite inferir que el nivel regular del clima organizacional en el Municipio Distrital de Mato, se desarrolla de forma moderada permitiendo atender las demandas de la comunidad de forma rutinaria (69.57%) de percepción ciudadana, originado por los directivos de la entidad edil no ejerce la autoridad, disciplina y exigencia laboral, generando desmotivación en los colaboradores.

En relación al objetivo específico Nro. 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

Con respecto de la tabla 9 la cual busca determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, demuestra que el 65,2% de los encuestados representado por 15 trabajadores califican que el nivel de satisfacción laboral es “Regular”. Resultados que tienen similitud a Chávez (2018). En la evaluación de la satisfacción laboral se obtuvo la siguiente información el 84.8% es “Regular”. Lo que coincide con lo señalado por Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996) el agrado laboral significa un universalizador, a través del cual se pueden referenciar las reacciones de la gente hacia todos los puntos de la labor. Por

consiguiente, comentar de agrado laboral además significa comentar de actitud. Lo que permite concluir que el nivel de la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Mato, muestra un 65,2% que califica de “Regular” el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad, debido al elemento de reconocimiento con la municipalidad lo que muestra que los trabajadores no trabajan involucrados para lograr los objetivos, producido por la inadecuada gestión de los directivos con los recursos humanos generando la carencia del crecimiento laboral.

En relación al objetivo específico Nro. 3: Establecer la relación entre el nivel de clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

Los resultados hallados según la tabla 11 la cual busca establecer la relación del nivel de clima organizacional y nivel de la satisfacción laboral según la percepción de los trabajadores 12 de ellos representados por un 52,2% consideran que el clima

organizacional es “regular” y a la vez posee un nivel de satisfacción laboral “regular”. Resultados que se aproximan a Chávez (2018) En la evaluación del clima organizacional se obtuvo 92.4% en un nivel “regular”. En la evaluación de la satisfacción laboral se obtuvo el 84.8% en un nivel “regular”. Coincidiendo con la afirmación de Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez, & Domínguez, (2015) Crear condiciones y contextos de trabajo que faciliten y potencien que las personas se impliquen con su trabajo, puede convertirse en un elemento estratégico de la gestión de recursos humanos que permita a las organizaciones el logro de una ventaja competitiva sostenible en los entornos globales y dinámicos en los que se desarrollan sus actividades en la actualidad. Lo que permite deducir la relación del nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral muestra un 52,2% que califica la relación de los niveles del clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad de “Regular” debido a escasas de un programa de capacitación en liderazgo, mejora de habilidades comunicativas, y manejo de conflictos, dirigido a los trabajadores, para mejorar el clima organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Mato.

En relación al objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.

Sobre los resultados en la tabla 12 en nuestro estudio, respecto a nuestras variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, se logró determinar que existe correlación entre las variables, donde el Coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.819$ ** valor que indica que la variable clima organizacional tiene una relación directa y muy significativa ($p < 0.01$) y una correlación positiva fuerte ($r = 0.819$) con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato. Resultado confirmado por Natividad y Zavala (2018), si existe una relación directa, ya que al someter el coeficiente de Pearson, ambas variables obtuvieron una relación de 0.571. Lo que coincide con lo señalado por Vásquez (2019), Se obtuvo el valor de $p = 0.000$, Rho de Spearman = $0,531 = 53,10\%$, existe una correlación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción. En este

sentido El impacto que pueden tener sobre la satisfacción, las dimensiones del clima organizacional que es percibido por los colaboradores tienen incidencia en el desarrollo de su trabajo. Lo que permite deducir que, si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad, en donde, la correlación, Rho de Spearman obtenido es de 0.819, lo que significa que tiene relación directa y muy significativa ($p < .01$) y una correlación positiva fuerte ($r = 0.819$), debido a que el clima organizacional es un preciso explicativo de la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato.

9. Conclusiones Y Recomendaciones

9.1. Conclusiones:

1. En cuanto al nivel regular del clima organizacional en el Municipio Distrital de Mato, se desarrolla de forma moderada permitiendo atender las demandas de la comunidad de forma rutinaria (69.57%) de percepción ciudadana, originado por los directivos de la entidad edil no ejerce la autoridad, disciplina y exigencia laboral, generando desmotivación en los colaboradores.
2. En cuanto al nivel de la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Mato, muestra un 65,2% que califica de “Regular” el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad, debido al elemento de reconocimiento con la municipalidad lo que muestra que los trabajadores no trabajan involucrados para lograr los objetivos, producido por la inadecuada gestión de los directivos con los recursos humanos generando la carencia del crecimiento laboral.
3. En cuanto a la relación del nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral muestra un 52,2% que califica la relación de los niveles del clima organizacional y satisfacción laboral de la municipalidad de “Regular” debido a escasos de un programa de capacitación en liderazgo, mejora de habilidades comunicativas, y manejo de conflictos, dirigido a los trabajadores, para mejorar el clima organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Mato.
4. En cuanto a la relación de los variables, clima organizacional y satisfacción laboral si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad, en donde, la correlación, Rho de Spearman obtenido es de 0.819, lo que significa que tiene relación directa y muy significativa ($p < .01$) y una correlación positiva fuerte ($r = 0.819$), debido a que el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato.

9.2. Recomendaciones:

1. Se recomienda que el área de recursos humanos elabore e implemente un Plan Operativo de gestión y supervisión de los colaboradores del municipio, en coordinación con las jefaturas de las unidades orgánicas, gestionando documentos de gestión como el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF). Para ejercer la autoridad, disciplina y exigencia laboral.
2. Se recomienda reconocer la importancia que tiene el recurso humano y valore no sólo su contribución en el logro de los objetivos de la Institución, sino también la identificación que poseen. Para ello, deben abrirse implementación del área del talento humano para implementar mayores oportunidades para el desarrollo del personal y su consiguiente acceso al logro, permitiendo esta manera un crecimiento equilibrado de la institución.
3. Se recomienda diseñar e implementar un programa de capacitación en liderazgo, mejora de habilidades comunicativas, y manejo de conflictos, dirigido a los trabajadores, para mejorar el clima organizacional y obtener una buena satisfacción laboral dentro de la Municipalidad.
4. Se recomienda que se implemente un sistema persistente de evaluación del clima organizacional para prestar reabastecimiento del estado que guardan los causantes (comunicación, seguridad, participación y motivación) en relación con la percepción de gerentes y supervisores.

10. Agradecimiento:

Gracias, por el cariño recibido, la dedicación y la paciencia que mis padres ponen en mi progreso y desarrollo todos los días.

Agradecer a mis padres por ser los impulsores de mis sueños, agradecerles por su confianza y fe en mí todos los días y mis expectativas de mí, también gracias por cada sugerencia y cada frase que me ha guiado en sus palabras.

Gracias a Dios por la vida de mis padres, y porque él brinda hermosas oportunidades para mi vida todos los días, para que pueda convertirme en la persona más querida entre las personas que conozco, y conozco la compañía y el disfrute de las personas que más amo. . Gracias a Dios por permitirme amar a mis padres y agradecer a mis padres por hacerme conocer a Dios y su amor infinito.

11. Referencias Bibliográficas

Alcover de la Hera, C, M; Martínez, D;Rodriguez, F & Dominguez,R /2015) Introducción a la psicología del trabajo. McGraw-Hill/interamericana de España, S.L. Madrid.

Alles, M. (2005). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Buenos Aire, Argentina: Granica.

Alvarez Silva, L. A., López Rodriguez, L. A., & Silva Aviles, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *PODIUM*, (35), 87-96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>

Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Epísteme.

Astudillo, N, S. (2019) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la unidad renal Pasal Patiño Salvador. (Tesis de Maestría) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado en <http://192.188.52.94/bitstream/3317/13683/1/T-UCSG-POS-MGSS-209.pdf>.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.

Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. (pp. 40-141) Madrid: UNED Publicaciones.

Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas.

Brunet, L. (1992). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.

Brokshy, J., Facuse, M., Karmy, E. y Urrutia, M. (2013). El papel de las políticas públicas en las condiciones laborales de los músicos en Chile. Editorial CLACSO. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20140110083830/TrabajoFinalClacsoKarmyBrodskyUrrutiaFacuse.pdf>

Castillo, J, A (2010) Ergonomia fundamentos para el desarrollo de soluciones ergonómicas. Editorial Universidad de Rosario. Bogota Colombia. Recuperado de. https://books.google.com.pe/books?id=MLn6Fgi1MXMC&pg=PA43&dq=condiciones+de+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiXj_CXuanuAhW4E7kGHQfKDbEQ6AEwCXoECAIQAg#v=onepage&q=condiciones%20de%20trabajo&f=false

Coronel, I. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P María Montessori, Av. Wiese paradero 5 San Juan de Lurigancho, 2018. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú.

Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1979.

Chávez, J, L (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Pesquera Vlacar S.A.C. Chimbote – 2018. (Tesis de maestría) universidad San Pedro. Recuperado de. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12228>

Chiang, M., Nuñez, A., & Martín, M. (2010). Relaciones entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Ferreiro, P. & Alcázar, M. (2003). *Gobierno de personas en la empresa* (Sexta edición). Lima: Universidad de Piura.

Florentino, J, A: Clima laboral en la Red de Salud Huaylas Norte, Caraz 2017. (Tesis de Licenciatura) Universidad San Pedro. Recuperado en: [Repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13600/Tesis_62046.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13600/Tesis_62046.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/usanpedro/62707?page=3>.

Gómez, D., Gerardo, R. y López, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Administración y Desarrollo*, 52(38), 97-104.

Gonzales, R (2017) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Guevara, E (2018) Satisfacción laboral en los trabajadores del supermercado Plaza Ve de la ciudad de Chimbote 2018. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote Perú.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.

Lapo, M. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud* (Tesis de doctorado) Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

León, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis de doctorado, Universidad Mayor de San Marcos, Perú). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1140>.

Locke, E.A. (1976) “La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo”, en Dunnette. *Manual de psicología industrial y organizacional*. Rand Mc Nally college Ed. Estados Unidos, Chicago. 607 pág.

Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. Universidad EAFIT. Medellin-Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>

Marr, R y García, S. (1997) *La dirección corporativa de los recursos humanos*, Ediciones Diaz de Santos, Madrid.

Maria, S. (2003) La gestión empresarial-. Equilibrando Objetivos y Valores- Edit.Diaz de Santos. Madrid –España.

Natividad, M. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Rio Bravo S.A.C. en el 2018. (Tesis pregrado). Universidad Peruana de Ciencias aplicadas, Lima. Perú.

Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias. Revista de investigación en Psicología Vol. 3 N° 1 Lima U.N.M.S.M.

Palma, S. (2000). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.

Palma, S. (2004). *Manual escala clima laboral*. Lima: URP

Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral SL – SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl, Lima Perú.

Pulido, C. (2003). Clima Organizacional: Una medida del éxito. Lima: Facultad de Psicología - UNMSM.

Silva, M. (1992). Hacia una definición comprehensiva del Clima Organizacional. *Revista de psicología general y aplicada*, 45 (4), 443-451.

Tineo, L. A. (2019). *Clima organizacional en la institución educativa Pueblo Libre, Moyobamba, 2018*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35508>

Toro, F., & Sanín, A. (2013). Gestión del clima organizacional: intervención basada en evidencias. Medellín, Colombia: Cincel, 2013.

Vargas, M (2018), Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo en el año 2018. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Perú.

Vásquez, R, M. (2019) El clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos del establecimiento penitenciario de Huaraz, 2017. (Tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3222>

Vega, M., Botello, C. y Partido, Y. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo. *Theoria*, 16(2), 61-76. Zozaya,

Vanegas, M. y Delgado, L. E. (2013). Psicología organizacional. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/usanpedro/70412?page=130>.

Villamil, O. & Sánchez, W. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Revista Innovare*, 1(1), pp. 94 – 112.

Zepeda, J. (2010). *Estrategias de involucramiento laboral en pymes de servicio y manufactura*. México, D.F. Recuperado de http://sistemanodalsinaloa.gob.mx/archivoscomprobatorios/_15_memoriaextenso/332.pdf.

12. Apéndices y anexos

ANEXO N° 01: MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores, de la municipalidad distrital de Mato 2020.	¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020?	<p>Objetivo general</p> <p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020 2. Determinar el nivel satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020. 3. Determinar la relación entre el nivel de clima organizacional y nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020 	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020.</p>	Clima organizacional y satisfacción laboral	<p>Tipo: Básico Cuali - Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental, de corte transversal, Descriptivo. Correlacional</p>

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N° 02: ENCUESTA

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL.

Soy estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020. Se le agradece a Ud. Pueda brindar la información requerida con la mayor claridad y sinceridad posible. Gracias por su valioso aporte.

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa

1. Sexo:

Masculino: Femenino:

2. Antigüedad en la institución: Años. Meses.

3. Condición Laboral:

Funcionario Público :

Empleado de confianza :

Servidor Público :

Practicantes :

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Clima Organizacional. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

TOTAL, ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
INDECISO	3
EN DESACUERDO	2
TOTAL, DESACUERDO	1

	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
3.	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4.	Se valora los altos niveles de desempeño					
5.	las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
6.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
7.	Cumplir con las tareas laborales es una tarea estimulante					
8.	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
9.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
10	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
12	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
13	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
14	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo					
15	La evaluación que se hace a los empleados, ayuda a mejorar las tareas.					
16	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
17	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
18	En mi oficina la información fluye adecuadamente					
19	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
20	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
21	El trabajador tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
22	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
23	La remuneración es atractiva en comparación a otras instituciones					
24	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

PARTE III

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Satisfacción Laboral. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

TOTAL, ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
INDECISO	3
EN DESACUERDO	2
TOTAL, DESACUERDO	1

	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3.	Me siento útil con la tarea que realizo					
4.	Me complacen los resultados de mi trabajo					
5.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
6.	Me gusta la actividad que realizo					
7.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
8.	Siento que recibo por parte de la institución "mal trato"					
9.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
10.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
11.	Compartir el trabajo con otros me resulta aburrido					
12.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
13.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
14.	El ambiente de trabajo es confortable					
15.	Me disgusta mi horario					
16.	El jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
17.	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo					
18.	Existen las comodidades para parta el buen desempeño de mis labores					
19.	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
20.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
21.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
22.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.	Me siento mal con lo que gano					

ANEXO N° 03: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO, 2020". La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Jenny Martha Quispe López

FORMACIÓN: _____

ACADÉMICA: Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión de Creatividad Empresarial

TIEMPO: 15 años

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: _____

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Universidad Privada San Pedro

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO, 2020”

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	4	4	4	4	
	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	4	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	4	
	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	4	
Involucramiento Laboral.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	4	
	Cumplir con las tareas laborales es una tarea estimulante	4	4	4	4	
	Se siente compromiso con el éxito en la organización	4	4	4	4	

	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4	
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	4	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	4	
	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4	
	La evaluación que se hace a los empleados, ayuda a mejorar las tareas.	4	4	4	4	
Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	4	4	4	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	4	4	4	4	
	En mi oficina la información fluye adecuadamente	4	4	4	4	

	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	4	4	4	
Condiciones Laborales	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	4	
	El trabajador tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	4	
	La remuneración es atractiva en comparación a otras instituciones.	4	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	4	4	4	

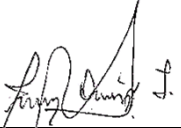
*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Significado de la tarea	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	4	
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	4	
	Me siento útil con la tarea que realizo	4	4	4	4	
	Me complacen los resultados de mi trabajo	4	4	4	4	
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	4	4	4	4	
	Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	4	
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4	4	4	4	
Reconocimiento personal y/o social	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4	4	4	4	
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	4	
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	4	
	Compartir el trabajo con otros me resulta aburrido	4	4	4	4	
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	4	
Condiciones de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	4	
	El ambiente de trabajo es confortable	4	4	4	4	

	Me disgusta mi horario	4	4	4	4	
	El jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	
	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	4	
	Existen las comodidades para para el buen desempeño de mis labores	4	4	4	4	
Beneficios económicos	El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4	
	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	4	
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	4	
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4	
	Me siento mal con lo que gano	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		x	

VALIDEZ			
APLICABLE		SI (x)	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		SI (x)	NO
Validado por: Dra. Jenny Quispe Lopez		Fecha: 4 de enero 2021	
Firma: 	Teléfono: 323505	Email: jenny.quispe@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO, 2020". La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: **MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES**

FORMACIÓN: _____

ACADÉMICA: Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **ADMINISTRACIÓN Y OPERACIONES**

TIEMPO: 15 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: _____

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Universidad Privada San Pedro

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p>SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta</p>	<p>1 No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo Nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</p> <p>- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total</p> <p>- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</p> <p>- Los ítems son suficientes</p>
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>1 No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo Nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>- El ítem no es claro</p> <p>- El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>- Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>- El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1 No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo Nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión</p> <p>- El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>- El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>- El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	<p>1 No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo Nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión</p> <p>- El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>- El ítem es relativamente importante.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO, 2020”
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	4	4	4	4	
	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	4	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	4	
	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	4	
Involucramiento Laboral.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	4	
	Cumplir con las tareas laborales es una tarea estimulante	4	4	4	4	
	Se siente compromiso con el éxito en la organización	4	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4	4	4	4	

	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4	
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	4	4	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	4	
	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4	
	La evaluación que se hace a los empleados, ayuda a mejorar las tareas.	4	4	4	4	
Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	4	4	4	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	4	4	4	4	
	En mi oficina la información fluye adecuadamente	4	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	4	


Condiciones Laborales	El trabajador tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	4	
	La remuneración es atractiva en comparación a otras instituciones.	4	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	4	4	4	

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Significado de la tarea	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	4	
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	4	
	Me siento útil con la tarea que realizo	4	4	4	4	
	Me complacen los resultados de mi trabajo	4	4	4	4	
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	4	4	4	4	
	Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	4	
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4	4	4	4	
Reconocimiento personal y/o social	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4	4	4	4	
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	4	
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	4	
	Compartir el trabajo con otros me resulta aburrido	4	4	4	4	
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	4	
	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	4	

Condiciones de trabajo	El ambiente de trabajo es confortable	4	4	4	4	
	Me disgusta mi horario	4	4	4	4	
	El jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	
	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	4	
	Existen las comodidades para parta el buen desempeño de mis labores	4	4	4	4	
Beneficios económicos	El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4	
	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	4	
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	4	
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4	
	Me siento mal con lo que gano	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI (x) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI (x) NO
Validado por: MAG MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES		Fecha: 4 enero 2021	
Firma: 	Teléfono: 943954863	Email: Manuel.salazar@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento. “Encuesta para medir el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato”, que es parte de la investigación Titulada, “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Santos Miguel Esquivel Infantes

FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctor en Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión Humana - Investigación

TIEMPO: 13 Años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS


TITULO DE LA TESIS: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mato, 2020.”

DIMENSIÓN	ITEMS	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	4	4	4	4	
	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	4	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	4	4	4	4	
Involucramiento Laboral.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	4	4	4	3	
	Cumplir con las tareas laborales es una tarea estimulante	4	3	4	4	
	Se siente compromiso con el éxito en la organización	4	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	4	3	4	4	
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	4	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4	4	3	3	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	4	
	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo	4	4	4	4	
	La evaluación que se hace a los empleados, ayuda a mejorar la tareas.	4	3	4	4	
Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	4	4	3	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	4	4	4	4	
	En mi oficina la información fluye adecuadamente	4	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	3	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	3	4	4	4	

Condiciones Laborales	El trabajador tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	4	3	3	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	4	4	4	4	
	La remuneración es atractiva en comparación a otras instituciones	3	4	4	3	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	3	4	4	
Significación de la tarea	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	3	4	3	4	
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	4	
	Me siento útil con la tarea que realizo	4	3	3	3	
	Me complacen los resultados de mi trabajo	4	4	4	4	
	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	3	4	3	4	
	Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	4	
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4	4	4	4	
Reconocimiento personal y/o social	Siento que recibo por parte de la institución "mal trato"	4	4	4	4	
	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	4	
	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	4	
	Compartir el trabajo con otros me resulta aburrido	4	4	4	4	
	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	4	
Condiciones de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	4	
	El ambiente de trabajo es confortable	4	4	4	4	
	Me disgusta mi horario	4	4	4	4	
	El jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	4	
	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	4	
	Existen las comodidades para parta el buen desempeño de mis labores	4	4	4	4	
Beneficios económicos	El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	4	
	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	4	
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	4	
	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4	
	Me siento mal con lo que gano	4	4	4	4	

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	X SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Santos Miguel Esquivel Infantes		Fecha: 21/01/2021	
Firma: 	Teléfono: 995606369	Email: Santosesquis@gmail.com	

ANEXO 4. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Existen oportunidades de progresar en la institución	81,96	132,316	,681	,836
2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	82,09	131,083	,719	,835
3. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	82,35	131,419	,626	,837
4. Se valora los altos niveles de desempeño	81,43	137,984	,517	,843
5. las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	82,43	130,348	,654	,836
6. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	83,09	121,628	,737	,830
7. Cumplir con las tareas laborales es una tarea estimulante	82,30	131,403	,738	,835
8. Se siente compromiso con el éxito en la organización	81,83	137,877	,464	,844
9. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	82,09	138,810	,359	,848
10. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	82,00	130,818	,708	,835
11. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	82,17	129,150	,684	,835
12. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	81,87	141,755	,308	,849

13. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	81,22	146,632	,206	,851
14. En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo	81,13	145,846	,264	,850
15. La evaluación que se hace a los empleados, ayuda a mejorar las tareas.	81,04	146,043	,258	,850
16. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	82,83	138,332	,498	,843
17. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	82,26	137,383	,430	,845
18. En mi oficina la información fluye adecuadamente	83,00	145,545	,112	,857
19. La institución fomenta y promueve la comunicación interna	82,39	139,976	,293	,851
20. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	82,43	146,075	,108	,856
21. El trabajador tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	82,13	155,482	-,284	,865
22. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	82,43	137,439	,360	,848
23. La remuneración es atractiva en comparación a otras instituciones	82,13	148,119	,013	,861
24. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	82,39	144,976	,172	,853

Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	76,61	99,794	,707	,799
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	76,74	98,020	,779	,795
3. Me siento útil con la tarea que realizo	77,00	101,909	,518	,807
4. Me complacen los resultados de mi trabajo	76,09	105,447	,505	,809
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	77,09	98,538	,654	,800
6. Me gusta la actividad que realizo	77,74	94,383	,612	,800
7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	76,96	98,498	,791	,795
8. Siento que recibo por parte de la institución "maltrato"	76,48	106,715	,384	,814
9. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	76,74	102,838	,494	,809
10. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	76,65	100,328	,643	,801
11. Compartir el trabajo con otros me resulta aburrido	76,83	97,696	,676	,798
12. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	77,13	102,209	,565	,805
13. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	76,52	106,625	,403	,813
14. El ambiente de trabajo es confortable	75,87	111,391	,323	,818
15. Me disgusta mi horario	75,78	111,087	,350	,817

16. El jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	75,70	110,585	,404	,816
17. Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo	77,35	117,328	-,115	,838
18. Existen las comodidades para parta el buen desempeño de mis labores	77,17	117,241	-,115	,834
19. El sueldo que tengo es bastante aceptable	77,57	110,984	,181	,823
20. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	76,96	117,316	-,119	,834
21. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	77,74	110,020	,247	,820
22. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	77,74	121,656	-,326	,842
23. Me siento mal con lo que gano	77,22	115,632	-,040	,832

ANEXO N° 05: BASE DE DATOS

	VARIABLE 1						VARIABLE 2					
	VAR 1	D1	D2	D3	D4	D5	VAR 2	D1	D2	D3	D4	D5
N° de ítems	24	5	5	5	4	5	23	7	5	6	5	
Puntaje mínimo x ítems	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Puntaje máximo x ítems	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Puntaje mín de escala	24	5	5	5	4	5	23	7	5	6	5	0
Puntaje máx de escala	120	25	25	25	20	25	115	35	25	30	25	0
Rango de puntajes	96	20	20	20	16	20	92	28	20	24	20	0
N° de categorías	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Rango por categorías	32.00	6.6666667	6.6666667	6.6666667	5.3333333	6.6666667	30.67	9.3333333	6.6666667	8	6.6666667	0

CATEGORÍAS / NIVELES	DENOMINACIÓN	VARIABLE 1											
		CLIMA ORGANIZACIONAL											
		VAR 1		D1		D2		D3		D4		D5	
		Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls
CAT / NIVEL 1	CLIMA MALO	24.00	56.00	5.00	11.67	5.00	11.67	5.00	11.67	4.00	9.33	5.00	11.67
CAT / NIVEL 2	CLIMA REGULAR	56.00	88.00	11.67	18.33	11.67	18.33	11.67	18.33	9.33	14.67	11.67	18.33
CAT / NIVEL 3	CLIMA BUENO	88.00	120.00	18.33	25.00	18.33	25.00	18.33	25.00	14.67	20.00	18.33	25.00
CAT / NIVEL 4													
CAT / NIVEL 5													

CATEGORÍAS / NIVELES	DENOMINACIÓN	VARIABLE 2											
		SATISFACCION LABORAL											
		VAR 2		D1		D2		D3		D4		D5	
		Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls
CAT / NIVEL 1	SATISFACCIÓN BAJA	23.00	53.67	7.00	16.33	5.00	11.67	6.00	14.00	5.00	11.67		
CAT / NIVEL 2	SATISFACCIÓN REGULAR	53.67	84.33	16.33	25.67	11.67	18.33	14.00	22.00	11.67	18.33		
CAT / NIVEL 3	SATISFACCIÓN ALTA	84.33	115.00	25.67	35.00	18.33	25.00	22.00	30.00	18.33	25.00		
CAT / NIVEL 4													
CAT / NIVEL 5													

CLIMA ORGANIZACIONAL

Muestra	Indicadores																														Dimensiones										VARIABLE 1	
	Items / Reactivos / Preguntas																														D1		D2		D3		D4		D5			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	P D1	CAT D1	P D2	CAT D2	P D3	CAT D3	P D4	CAT D4	P D5	CAT D5	P VI	CAT VI
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	4	2	4	5	4	4						15	CLIMA REGULAR	15	CLIMA REGULAR	15	CLIMA REGULAR	13	CLIMA REGULAR	19	CLIMA BUENO	77	CLIMA REGULAR	
2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4						16	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	19	CLIMA BUENO	18	CLIMA BUENO	20	CLIMA BUENO	91	CLIMA BUENO	
3	5	5	4	5	5	4	4	3	2	3	2	3	4	4	5	2	3	4	2	3	2	2	4	4						24	CLIMA BUENO	16	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	11	CLIMA REGULAR	15	CLIMA REGULAR	84	CLIMA REGULAR	
4	3	2	3	5	1	1	1	5	1	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	2	4	5	5	2						14	CLIMA REGULAR	13	CLIMA REGULAR	21	CLIMA BUENO	17	CLIMA BUENO	18	CLIMA REGULAR	83	CLIMA REGULAR	
5	2	2	2	5	3	2	3	4	3	3	4	4	5	5	5	2	2	3	5	4	4	4	4	2						14	CLIMA REGULAR	15	CLIMA REGULAR	23	CLIMA BUENO	12	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	82	CLIMA REGULAR	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	2	5	5	4						25	CLIMA BUENO	23	CLIMA BUENO	24	CLIMA BUENO	17	CLIMA BUENO	18	CLIMA REGULAR	107	CLIMA BUENO	
7	5	4	5	5	4	1	4	1	4	4	5	2	5	5	5	2	4	3	2	3	4	4	4	2						23	CLIMA BUENO	14	CLIMA REGULAR	22	CLIMA BUENO	11	CLIMA REGULAR	17	CLIMA REGULAR	87	CLIMA REGULAR	
8	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	2	4						20	CLIMA BUENO	18	CLIMA REGULAR	22	CLIMA BUENO	14	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	92	CLIMA BUENO	
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2						17	CLIMA REGULAR	15	CLIMA REGULAR	19	CLIMA BUENO	9	CLIMA MALO	14	CLIMA REGULAR	74	CLIMA REGULAR	
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4						18	CLIMA REGULAR	15	CLIMA REGULAR	23	CLIMA BUENO	14	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	88	CLIMA REGULAR	
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	2						24	CLIMA BUENO	25	CLIMA BUENO	25	CLIMA BUENO	16	CLIMA BUENO	17	CLIMA REGULAR	107	CLIMA BUENO	
12	4	4	2	5	4	1	3	5	4	4	4	4	5	5	5	1	2	1	5	5	2	1	1	2						19	CLIMA BUENO	17	CLIMA REGULAR	23	CLIMA BUENO	9	CLIMA MALO	11	CLIMA MALO	79	CLIMA REGULAR	
13	4	3	3	4	3	1	3	4	1	3	3	1	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2						17	CLIMA REGULAR	12	CLIMA REGULAR	19	CLIMA BUENO	11	CLIMA REGULAR	14	CLIMA REGULAR	73	CLIMA REGULAR	
14	3	3	2	5	3	1	3	4	4	4	3	4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	2	4	4						16	CLIMA REGULAR	16	CLIMA REGULAR	22	CLIMA BUENO	8	CLIMA MALO	18	CLIMA REGULAR	80	CLIMA REGULAR	
15	3	3	2	4	3	1	3	4	5	4	1	3	4	5	5	2	5	2	2	2	4	2	1	4						15	CLIMA REGULAR	17	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	11	CLIMA REGULAR	13	CLIMA REGULAR	74	CLIMA REGULAR	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	2	2	2	2	4	2	4						25	CLIMA BUENO	25	CLIMA BUENO	23	CLIMA BUENO	12	CLIMA REGULAR	14	CLIMA REGULAR	99	CLIMA BUENO	
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	4	3	2	4	4						24	CLIMA BUENO	25	CLIMA BUENO	25	CLIMA BUENO	11	CLIMA REGULAR	17	CLIMA REGULAR	102	CLIMA BUENO	
18	2	2	3	3	1	1	2	3	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2						11	CLIMA MALO	11	CLIMA MALO	18	CLIMA REGULAR	12	CLIMA REGULAR	16	CLIMA REGULAR	68	CLIMA REGULAR	
19	2	2	3	3	1	1	2	3	4	1	1	4	4	4	4	2	2	1	2	3	4	2	5	4						11	CLIMA MALO	11	CLIMA MALO	17	CLIMA REGULAR	7	CLIMA MALO	18	CLIMA REGULAR	64	CLIMA REGULAR	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4						15	CLIMA REGULAR	16	CLIMA REGULAR	20	CLIMA BUENO	12	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	81	CLIMA REGULAR	
21	4	4	1	5	2	1	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	3	4	2	5	4						16	CLIMA REGULAR	16	CLIMA REGULAR	24	CLIMA BUENO	11	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	85	CLIMA REGULAR	
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4						15	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	24	CLIMA BUENO	12	CLIMA REGULAR	18	CLIMA REGULAR	87	CLIMA REGULAR	
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4						25	CLIMA BUENO	24	CLIMA BUENO	20	CLIMA BUENO	15	CLIMA BUENO	23	CLIMA BUENO	107	CLIMA BUENO	

SATISFACCIÓN LABORAL

Muestra	Indicadores																														Dimensiones										VARIABLE 2	
	Items / Reactivos / Preguntas																														D1		D2		D3		D4		D5			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	PD1	CAT D1	PD2	CAT D2	PD3	CAT D3	PD4	CAT D4	PD5	CAT D5	P V2	CAT V2
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2									21	SATISFACCIÓN REGULAR	13	SATISFACCIÓN REGULAR	18	SATISFACCIÓN REGULAR	14	SATISFACCIÓN REGULAR			66	SATISFACCIÓN REGULAR
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4									22	SATISFACCIÓN REGULAR	18	SATISFACCIÓN REGULAR	20	SATISFACCIÓN REGULAR	12	SATISFACCIÓN REGULAR			72	SATISFACCIÓN REGULAR
3	5	5	4	5	5	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	5	4	4	2	4	2	2	2								32	SATISFACCIÓN ALTA	13	SATISFACCIÓN REGULAR	24	SATISFACCIÓN ALTA	12	SATISFACCIÓN REGULAR			81	SATISFACCIÓN REGULAR
4	3	2	3	5	1	1	1	5	1	5	3	4	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2	4								16	SATISFACCIÓN BAJA	18	SATISFACCIÓN REGULAR	24	SATISFACCIÓN ALTA	12	SATISFACCIÓN REGULAR			70	SATISFACCIÓN REGULAR
5	2	2	2	5	3	2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	2	2	2								19	SATISFACCIÓN REGULAR	18	SATISFACCIÓN REGULAR	28	SATISFACCIÓN ALTA	12	SATISFACCIÓN REGULAR			77	SATISFACCIÓN REGULAR
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4								35	SATISFACCIÓN ALTA	23	SATISFACCIÓN ALTA	23	SATISFACCIÓN ALTA	12	SATISFACCIÓN REGULAR			93	SATISFACCIÓN ALTA
7	5	4	5	5	4	1	4	1	4	4	5	4	2	5	5	5	3	3	2	4	2	4	4								28	SATISFACCIÓN ALTA	18	SATISFACCIÓN REGULAR	23	SATISFACCIÓN ALTA	16	SATISFACCIÓN REGULAR			85	SATISFACCIÓN ALTA
8	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	3	2	4	2	2	2								26	SATISFACCIÓN ALTA	19	SATISFACCIÓN ALTA	23	SATISFACCIÓN ALTA	12	SATISFACCIÓN REGULAR			80	SATISFACCIÓN REGULAR
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4									23	SATISFACCIÓN REGULAR	16	SATISFACCIÓN REGULAR	22	SATISFACCIÓN REGULAR	12	SATISFACCIÓN REGULAR			73	SATISFACCIÓN REGULAR
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2	4	4	4	2	4	2								24	SATISFACCIÓN REGULAR	15	SATISFACCIÓN REGULAR	26	SATISFACCIÓN ALTA	16	SATISFACCIÓN REGULAR			81	SATISFACCIÓN REGULAR
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	2	2	2	4	4									34	SATISFACCIÓN ALTA	23	SATISFACCIÓN ALTA	24	SATISFACCIÓN ALTA	14	SATISFACCIÓN REGULAR			95	SATISFACCIÓN ALTA
12	4	4	2	5	4	1	3	5	4	4	4	2	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	2								23	SATISFACCIÓN REGULAR	19	SATISFACCIÓN ALTA	25	SATISFACCIÓN ALTA	16	SATISFACCIÓN REGULAR			83	SATISFACCIÓN REGULAR
13	4	3	3	4	3	1	3	4	1	3	3	1	1	5	5	5	3	2	2	2	2	4	2								21	SATISFACCIÓN REGULAR	12	SATISFACCIÓN REGULAR	21	SATISFACCIÓN REGULAR	12	SATISFACCIÓN REGULAR			66	SATISFACCIÓN REGULAR
14	3	3	2	5	3	1	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	1	2	4	4	4	2	4								20	SATISFACCIÓN REGULAR	18	SATISFACCIÓN REGULAR	22	SATISFACCIÓN REGULAR	18	SATISFACCIÓN REGULAR			78	SATISFACCIÓN REGULAR
15	3	3	2	4	3	1	3	4	5	4	1	3	3	4	5	5	1	3	4	4	2	4	4								19	SATISFACCIÓN REGULAR	17	SATISFACCIÓN REGULAR	21	SATISFACCIÓN REGULAR	18	SATISFACCIÓN REGULAR			75	SATISFACCIÓN REGULAR
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	3	2	4	2	2	2								35	SATISFACCIÓN ALTA	25	SATISFACCIÓN ALTA	22	SATISFACCIÓN REGULAR	12	SATISFACCIÓN REGULAR			94	SATISFACCIÓN ALTA
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2									34	SATISFACCIÓN ALTA	24	SATISFACCIÓN ALTA	28	SATISFACCIÓN ALTA	16	SATISFACCIÓN REGULAR			102	SATISFACCIÓN ALTA
18	2	2	3	3	1	1	2	3	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4								14	SATISFACCIÓN BAJA	12	SATISFACCIÓN REGULAR	24	SATISFACCIÓN ALTA	14	SATISFACCIÓN REGULAR			64	SATISFACCIÓN REGULAR
19	2	2	3	3	1	1	2	3	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2								14	SATISFACCIÓN BAJA	11	SATISFACCIÓN BAJA	24	SATISFACCIÓN ALTA	18	SATISFACCIÓN REGULAR			67	SATISFACCIÓN REGULAR
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4								21	SATISFACCIÓN REGULAR	18	SATISFACCIÓN REGULAR	24	SATISFACCIÓN ALTA	14	SATISFACCIÓN REGULAR			77	SATISFACCIÓN REGULAR
21	4	4	1	5	2	1	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4								21	SATISFACCIÓN REGULAR	19	SATISFACCIÓN ALTA	27	SATISFACCIÓN ALTA	18	SATISFACCIÓN REGULAR			85	SATISFACCIÓN ALTA
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4									21	SATISFACCIÓN REGULAR	20	SATISFACCIÓN ALTA	28	SATISFACCIÓN ALTA	18	SATISFACCIÓN REGULAR			87	SATISFACCIÓN ALTA
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4									34	SATISFACCIÓN ALTA	23	SATISFACCIÓN ALTA	24	SATISFACCIÓN ALTA	16	SATISFACCIÓN REGULAR			97	SATISFACCIÓN ALTA

ANEXO 6. AUTORIZACIÓN.



Municipalidad Distrital

Mato

EL QUE SUSCRIBE, EL ALCALDE SR. CRISANTO REYES TOLENTINO CON DNI N°31664306 REPRESENTANTE LEGAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO, CON RUC 20146926224, CON DOMICILIO LEGAL EN LA PLAZA DE ARMAS DISTRITO DE MATO-HUAYLAS-ANCASH,

AUTORIZACIÓN

Se autorizó al Sr. MOISES LAZARO PEÑA FLORES, identificado con DNI N°46896437 estudiante de la Universidad San Pedro- Pregrado, realizar trabajos de investigación tesis denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO, 2020" que se desarrolló desde el mes de octubre del año 2020 al mes de enero del presente año, a fin de cumplir con su investigación asimismo se autorizó a las diferentes áreas, brindar las facultades y el apoyo necesario

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO

Lic. Crisanto Reyes Tolentino
DNI: 31664306
ALCALDE

Mato, 22 de enero del 2021



Dirección: Plaza de Armas Villa Sucre - Mato
Provincia de Huaylas - Ancash - Telf. 043 - 630776
Web: <http://munimato.gob.pe>



ANEXO 7. CONSTANCIA DE CULMINACIÓN.



Municipalidad Distrital

Mato

CONSTANCIA

El que suscribe, el Alcalde Sr. **CRISANTO REYES TOLENTINO** con DNI N°31664306 representante legal de la **Municipalidad Distrital de Mato**, con RUC 20146926224, con domicilio legal en la plaza de armas distrito de Mato-Huaylas-Ancash,

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. **MOISES LAZARO PEÑA FLORES**, identificado con DNI N° 46896437, en ocasión de la solicitud, el estudiante de la Universidad San Pedro, ha culminado su trabajo de investigación en la Municipalidad de manera eficiente, completando su desarrollo de Tesis sobre: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mato, 2020".

POR TANTO:

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Mato, 22 de enero del 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO

Lic. Crisanto Reyes Tolentino
DNI: 31664306
ALCALDE



Dirección: Plaza de Armas Villa Sucre - Mato
Provincia de Huaylas - Ancash - Telf. 043 - 630776
Web: <http://munimato.gob.pe>



ANEXO 8. CONSTANCIA.



Municipalidad Distrital

Mato

CONSTANCIA

Hace constar que el estudiante PEÑA FLORES MOISES LAZARO, identificado con DNI N° 46896437 de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas- Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro, ha desarrollado la recolección de la información de la Municipalidad Distrital de Mato, para la realización de su proyecto y desarrollo de tesis sobre “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO, 2020”.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATO
Lic. Crisanto Reyes Tolentino
DNI: 31664306
ALCALDE

Mato, 22 de enero del 2021



Dirección: Plaza de Armas Villa Sucre - Mato
Provincia de Huaylas - Ancash - Telf. 043 - 630776
Web: <http://munimato.gob.pe>

