

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

**“DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN EL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA
MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA
2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autor:

Bach. Pasco Muñoz, Rosa Amelia
<https://orcid.org/0000-0001-5834-2917>

Asesor:

Mg. Montenegro Ordoñez, Juan
<https://orcid.org/0000-0002-7997-8735>

Línea de Investigación:
Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel - Perú
2023

DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA 2022

Aprobación de Jurado:

Bach. Pasco Muñoz, Rosa Amelia
Autora

Mg. Montenegro Ordoñez, Juan
Asesor

Mg. Uriol Castillo, Gaudy Teresa
Presidenta

Dra. García Clavo, Nila
Secretaria

Mg. Esquen Perales, Nelida Pilar
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

Pasco Muñoz Rosa Amelia	DNI: 71214722	
-------------------------	---------------	---

Pimentel, 25 de marzo del 2023

Dedicatoria

A mis adorables padres Oscar Pasco Granda e Isabel Muñoz Vílchez, por contribuir durante mi formación profesional y por su apoyo constante en cada momento de mi vida. A mi hija Adarís Sandoval Pasco, por ser todo en mi vida.

Rosa Amelia

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme salud y bienestar, lo cual me permitió concluir satisfactoriamente la investigación.

Agradezco a mí asesor Mcs. Juan Montenegro Ordoñez, por su apoyo incondicional, quien me brindó su atención, paciencia y asesoramiento durante toda la investigación.

Quiero agradecer a mi familia, por su constante apoyo recibido y por brindarme aliento de superación.

Finalmente hago extensivo mi total agradecimiento a todas y cada una de las personas que han contribuido en la realización de la presente investigación.

Rosa Amelia

Resumen

El trabajador administrativo vela por el correcto funcionamiento de la Entidad Pública. Por lo tanto, es importante estudiar el ambiente laboral del personal administrativo. Por esta razón, el objetivo general de la presente investigación fue Identificar el nivel del clima laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, 2022. La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que dará cuenta de conocimientos propios de la investigación dada, con un diseño no experimental y un análisis la cual se realiza sin manipular variables. La población comprende a todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Pomalca, con un total de 40 personas y se ha aplicado una muestra censal. Los principales resultados fueron que el clima laboral en el área administrativa de la Municipalidad del distrito de Pomalca está en un nivel medio con el 45%, el nivel de la dimensión de autorrealización del clima laboral, de los colaboradores de la municipalidad se encuentra en un nivel medio con un 45%, nivel medio con respecto a la dimensión involucramiento laboral con un 50%, el nivel de la dimensión supervisión laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca es medio con un 45%, un nivel bajo respecto a la dimensión comunicación con un 55%. Concluyéndose que el nivel del clima laboral en la institución se encuentra en un nivel medio.

Palabras claves: Clima laboral, Municipalidad, comunicación, administrativa.

Abstract

The general objective of the present investigation was to identify the level of the work environment in the collaborators of the administrative area of the Municipality of the district of Pomalca, 2022. The present investigation is of a descriptive type, since it will account for the knowledge of the given investigation, with a non-experimental design and an analysis which is performed without manipulating variables. The population includes the workers of the administrative area of the Municipality of Pomalca, with a total of 40 people and a census sample has been applied. The main results were that the work environment in the administrative area of the Municipality of the district of Pomalca is at a medium level with 45%, the level of the dimension of self-realization of the work environment, of the employees of the municipality is in a medium level with 45%, medium level with respect to the labor involvement dimension with 50%, the level of the labor supervision dimension in the employees of the Municipality of the district of Pomalca in the administrative area is medium with 45%, a low level regarding the communication dimension with 55%. Concluding that the level of the work environment in the institution is at a medium level.

Keywords: Work environment, municipality, communication, administrative.

Índice

Aprobación Del Jurado	ii
Declaración jurada de originalidad.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	11
1.2 Realidad Problemática.....	12
1.2 Antecedentes de estudio	13
1.2.1 Antecedentes Internacionales.....	13
1.2.2 Antecedentes nacionales.....	15
1.2.3 Antecedentes Locales	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Teoría de Likert.....	20
1.3.2 Teoría de Litwin y Stringer	21
1.3.3 Teoría “X” y Teoría “Y” de Mc. Gregor	21
1.4 Formulación del problema.....	22
1.5 Justificación e importancia del estudio.....	22
1.6 Hipótesis.....	22
1.7 Objetivos	23
1.7.1 Objetivo general	23
1.7.2 Objetivos específicos.....	23
1.8 Abordaje teórico.....	23
1.8.1 Definición de clima laboral	23
1.8.2 Tipos de clima laboral	24
1.8.3 Conflictos en una organización	24
1.8.4 Dimensiones relacionadas con el tema.....	25
II. MATERIAL Y MÉTODO	31
2.1 Tipo de estudio y diseño de la investigación.....	31
2.1.1 Tipo de investigación	31
2.1.2 Diseño de investigación.....	31
2.2 Población y Muestra.....	31
2.2.1 Población.....	31

2.2.2 Muestra.....	32
2.3 Caracterización de sujetos.....	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
2.4.1 Técnicas de recolección de datos	32
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos.....	33
2.4.3 Validez y confiabilidad	33
2.4.4 Procedimientos para la recolección de datos.....	33
2.4.5 Procedimientos de análisis de datos	34
2.5 Criterios éticos	34
2.6 Criterios de Rigor científico.....	35
III. REPORTE DE RESULTADOS	36
3.1 Resultados	36
3.2 Discusión de resultados.....	39
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	41
4.1 Conclusiones	41
4.2 Recomendaciones.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

Indices de Tablas

Tabla 1.....	32
Tabla 2.....	36
Tabla 3.....	36
Tabla 4.....	37
Tabla 5.....	37
Tabla 6.....	38
Tabla 7.....	38

I.INTRODUCCIÓN

El trabajador administrativo de la Municipalidad participa de las tareas de organización, orden de archivos o documentos relacionados con la administración pública, lo cual es de suma importancia. En esa línea, a través de esta tesis se evalúo el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de estudio, con relación al clima laboral que se mantiene dentro del área administrativa.

Un buen ambiente de trabajo genera que los colaboradores quieran trabajar, por lo tanto, se requiere condiciones de trabajo que brinden el incentivo indispensable para sostener la productividad laboral del equipo, teniendo como resultado un clima de trabajo óptimo.

Sostener un clima laboral es fundamental, porque el colaborador al estar en un lugar fiable que le permite estar bien de ánimo, de salud, protegido hará mejor sus labores, sintiéndose comprometido con los objetivos y metas de la Entidad para la cual trabaja. Es así como, la satisfacción laboral es una causa importante en el logro de los objetivos de la organización. Esto ayuda a mantener a los trabajadores felices y motivados en el trabajo.

Por otro lado, esta investigación permite recopilar información, sobre la importancia del clima y la satisfacción laboral en el área administrativa de la Municipalidad en estudio, de ese modo es un aporte interesante a nivel académico; y, sobre todo, ayudaría a mejorar el ambiente laboral en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Pomalca.

Asimismo, esta tesis tiene como objetivo general el de Identificar el nivel del clima laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, 2022, y cuyos objetivos específicos se encuentran señalados en el punto 1.7 del capítulo I, los cuales responderán a la cuestión ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, 2022?, y a su vez la investigación efectuada, permite ampliar conocimientos respecto a las variable Clima Laboral en la Municipalidad distrital de Pomalca.

Finalmente, la presente tesis se estructura en cuatro capítulos: i) introducción, ii) material y métodos; iii) Reporte de resultados; y iv) Conclusiones y recomendaciones.

1.2 Realidad Problemática

Es importante el estudio del clima laboral y su implicancia en la satisfacción laboral, debido a que ésta última manifiesta el estado de placer en el colaborador con el trabajo. Por lo tanto, el concepto de satisfacción en el trabajo está relacionado con las actitudes del empleado respecto al cumplimiento de objetivos y metas (Pedraza, 2018). En cambio, el clima laboral hace referencia al entorno en el que se realiza las labores encomendadas, en virtud de un contrato de trabajo.

Además, el clima en el trabajo incluye la manera en que los colaboradores interactúen entre sí. En ese sentido, el ambiente de trabajo deberá ser bueno, para que el empleado realice las labores de manera óptima.

Por otra parte, el clima laboral se mide y cuantifica, mayormente a través de encuestas, las cuales deberán ser realizadas por el área de Recursos Humanos. Dichas encuestas posibilitan conocer la armonía o conformidad de los trabajadores.

Según Romano (2019), el personal que trabaja en buenas condiciones tiene mejores oportunidades de perseguir su proyecto de vida, que comprende la estabilidad laboral, esto obedece al contexto en el que desarrollas las funciones laborales.

Por su parte Bohorquez & Uriol (2023) citando a Galia & otros (2015) señala que muchas empresas no valoran ni se responsabilizan de la cultura organizacional, lo cual es un error, pues esto genera incomodidad en el trabajador y en el ambiente laboral. El subestimar su importancia no promueve la consolidación corporativa ni la lealtad de los empleados. Y un colaborador dedicado es un gran activo para la Entidad.

Por otro lado, Siguas (2017) señala que tanto las entidades públicas y privadas son responsables de acogerse a una política para garantizar la prestación de servicios adecuados. Por esto, se requiere que las instituciones públicas, como la Municipalidad tomen iniciativa en garantizar un buen ambiente de trabajo, y de esa manera el trabajador realice sus labores de forma efectiva. Sin embargo, son varias las entidades públicas que no se preocupan por mantener un adecuado ambiente laboral, y en consecuencia tienen a trabajadores insatisfechos que lo manifiestan en su rendimiento o en la forma de atención al público.

Según Rojas (2017) señala que la baja sensación de un buen clima laboral en las Instituciones Públicas generalmente es causada por la desigualdad salarial, falta de estrategias de incentivos o no contar con buenas condiciones de trabajo, generando ineficiencias y baja productividad, aunado a ello la política tiene gran influencia en nuestra sociedad, ignorando los conocimientos o la preparación que tiene los empleados, dejando de un lado la importancia de tener un puesto por mérito.

Por estas razones, nos interesó este tema, realizando el diagnóstico en el área administrativa de la Municipalidad distrital de Pomalca, distrito donde resido.

1.2 Antecedentes de estudio

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Pedraza (2018), indicó que el clima organizacional se forma por la interrelación que mantienen los colaboradores en el centro de trabajo, lo cual se relaciona con la satisfacción laboral. Asimismo, cuando el trabajador se siente identificado con su organización, éste se preocupará por ser productivo. En ese sentido, es de interés el estudio del clima laboral, sólo así la entidad puede realizar estrategias para garantizar el bienestar del colaborador.

Al respecto, el clima organizacional influye en el ejercicio de las actividades del trabajador y su productividad, así como genera en él el compromiso hacia la Entidad.

En relación con lo anterior, es importante el estudio de la variable en mención, pues depende de ésta para que el trabajador se desenvuelva de forma correcta, y cumpla los objetivos y metas de la empresa, organización gubernamental, u otras entidades.

Además, para Jiménez (2016), en Ecuador una de las debilidades descubiertas en las organizaciones analizadas fue la falta de un ambiente laboral adecuado para los empleados, existiendo falta de motivación. En esa línea, es importante, un buen clima laboral, ya que permite que los empleados se mantengan funcionales y motivados, por lo que la empresa u organización gubernamental debería contar con un buen Jefe o autoridad, además mantener un ambiente organizacional saludable,

motivar a sus asistentes e involucrarlos a participar en las decisiones, por el bien de la organización. Esto requiere garantizar que el entorno de trabajo no sea solo una acción, sino también la respuesta de un individuo al trabajo en la organización.

De manera similar, sabemos que la conducta está entrelazada con los comportamientos, el aprendizaje, las personalidades, las motivaciones y las percepciones futuras, e influye de forma poderosa en la toma de decisiones de las personas. Una vez que se inculcan virtudes positivas frente a los empleados y relacionados con el trabajo, haga de este trabajo parte de su ejecución personal, aquí es donde se logra la calidad de la organización.

Por otro lado, un mal ambiente laboral está relacionado con la satisfacción laboral. La problemática se da por las altas rotaciones y los ausentismos o las bajas en la productividad, que generalmente es causado por un mal ambiente de trabajo. De igual forma, el clima laboral se describe como los estados de ánimo del equipo de la entidad. Esto significa que el ambiente de trabajo es uno de los factores esenciales para los compromisos de los trabajadores con su trabajo. En otras palabras, es una relación en la que los trabajadores lo dan todo. A mayor responsabilidad laboral, mayor puntuación efectiva de satisfacción laboral.

En México, Pedraza (2020) menciona en su estudio utilizó la prueba estadística del coeficiente de alfa de Cronbach obteniendo un valor del 0.70 indicando un buen nivel de fiabilidad. Además, el autor utilizó modelos de ecuaciones estructurales para verificar la asociación hipotética. Se observó que el clima organizacional hace la mejor contribución a la satisfacción de los empleados y la satisfacción de la gestión organizacional. La conclusión que se extrae del análisis experimental realizado es que los cambios en el clima organizacional y la satisfacción laboral son altamente dependientes.

Este estudio de Pedraza (2020) evita que las empresas públicas y privadas tengan que preocuparse por el entorno organizacional y la satisfacción de los empleados, que a menudo son pasados por alto por la gerencia e impactan en los resultados comerciales.

En México, Yopán & otros (2019) señalan que la cultura organizacional proporciona identidad que define la visión de lo que simboliza la organización. También es una

fuerza que genera estabilidad y continuidad, pudiendo dar una impresión de seguridad. Además, brinda un contexto de lo que suceda en la empresa o entidad.

En Colombia Zenteno y Durán (2016), señalaron al analizar conceptos y estructuras directamente relacionados con sus operaciones y se aplicaron métodos de investigación factorial estadística. Los autores señalan como resultado que la compensación y justicia son más relevantes; al igual que grupos autogestionados, trabajo en grupo y liderazgo; calidad y efectividad. En conclusión, se debe verificar la influencia de factores como la calidad, el medio ambiente y la accidentalidad en la cultura de la organización y su entorno.

En Guatemala, Sierra (2018) realizó una investigación donde midió el clima laboral de los empleados administrativos de un hospital. El propósito de dicha investigación fue evidenciar el clima laboral en las áreas administrativas del hospital el Cobán. Concluyendo que, existe un buen clima laboral al interior de dicha institución donde existen buenas relaciones con los trabajadores. Por el contrario en la dimensión comunicación el autor evidenció deficiencias, lo cual sirve para buscar soluciones y de esta manera no generar acciones que perjudiquen el clima laboral en la institución.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Gestión (2018), destacó que el clima organizacional del Perú es uno de los más favorables para los trabajadores. Las investigaciones muestran un 81% de empleados cree que el clima es esencial para desempeñarse en sus centros de labores. Asimismo, el 86%, los peruanos intentan dejar su trabajo actual, alegando malas condiciones laborales.

Candia (2019), señala que el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Pillpinto del Cusco podría exponer secuelas negativas como: Insatisfacción en el trabajo, disminución en el desempeño laboral por lo cual produciría disminución en la productividad, limitación en el desarrollo profesional, una mala interacción con los colegas, falta de interés para consumir fines, desinterés por colaborar y laborar en grupo, los cuales llegarían a influir en el desarrollo de la administración Municipal.

Paiva & Zafra (2022), mencionó que en Trujillo se puede observar que las instituciones públicas han mostrado un clima laboral negativo en gran medida, esto

se debe a la desmotivación de los colaboradores, lo que se traduce en una baja satisfacción laboral entre los servidores públicos. También incluye falta de habilidades blandas, comunicación deficiente y menos activa, jefes en lugar de líderes, situación que puede empeorar la relación interpersonal en la organización, y esta situación puede generar un impacto negativo en el clima laboral. Con el paso del tiempo de servicio, el empleado nacional pierde interés en el desarrollo profesional continuo, se restringe a la profesión en la que se desempeña, y de mala manera, no muestra ideas ni iniciativa, y también muestra falta de compañerismo en dar el momento del apoyo.

Por otro lado, Calderón (2020) menciona que el trabajo de los tres poderes del Estado, los tres niveles de gobierno y las diez instituciones constitucionales autónomas del Perú es el mismo con una prioridad mínima en la potenciación del talento humano. Para algunas organizaciones es el logro de cada meta y objetivo organizacional, no al 100%, por lo que es propicio para la organización identificar buenas estructuras de gestión para lograr los objetivos estratégicos, es importante y necesario contar con un ambiente de trabajo seguro. objetivos y metas personales. En este sentido, se entiende que las instituciones públicas necesitan personal administrativo eficaz que pueda brindar un trabajo de calidad a sus sujetos. Esto significa que la gestión de la entidad se realiza de forma eficiente.

Por otra parte, Tala (2018), en su investigación, sobre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del centro poblado de San Antonio-Moquegua, 2016, se realizó el estudio de investigación de tipo aplicado, se enmarca en la no Diseño de Estudio Experimental Transversal , se correlaciona el nivel de estudio , la población es de 23 empleados administrativos , cuyo objetivo general es: Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores de la Ciudad del Centro de San Antonio , obtuvo resultados: 23 Existe evidencia estadística que sustenta determinó que el clima organizacional estuvo directamente relacionado con el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, al 5% de nivel de significación.

En Piura, Novoa & Regalado (2017) el fin de su investigación fue determinar la correlación en el clima laboral y la satisfacción del usuario en la entidad Oltursa de

Piura y Chiclayo. Concluyendo que sí existe correlación en medio de las 2 variables con un coeficiente de 0.707, también se concluye existe un buen clima laboral dentro de la entidad con un 81.9%. Las dimensiones mas influyentes del clima laboral fueron involucramiento laboral y las condicion laboral siendo el adecuado, lo que quiere decir es que los colaboradores disponen de cada recurso necesario para alcanzar sus tareas asignadas.

En Trujillo, Inglessi & Mimbela (2017) en su estudio buscó determinar la relación entre el desempeño y clima laboral de los trabajadores de la institución Tay Loy S.A. obteniendo que existe relacion entre el desempeño y clima laboral de los trabajadores de dicha institución. El autor concluye referente a la dimensión remuneración que no es un estímulo muy fuerte para los trabajadores y así poder generar un impacto entre clima laboral frente al desempeño.

En Junín, Espejo (2019), investigó acerca del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la dirección regional en una organización de Junín. La indagación tuvo como fin general diagnosticar el clima organizacional desde la percepción del personal y establecer su influencia con su desempeño laboral. Se siguió una metodología mixta de tipo de aplicativo, teniendo como instrumentos el cuestionario para medir el clima organizacional y un cuestionario direccionado a la satisfacción laboral, aplicados a una muestra de 52 asistentes, concluyendo que si existe relación entre las variables de estudio dentro de la compañía.

En Chota, Huaman (2022), en su estudio indicó que la influencia del clima organizacional en las satisfacciones laborales de los empleados, el metodo usado es de tipo aplicado con un diseño no experimental de corte transversal, correlacional, donde la muestra consta de 90 trabajadores aplicando la técnica de encuesta, concluyendo que una de las variables de clima organizacional, es moderable y asociado a cada dimension habitual, la variable de satisfaccion laboral tiene un alto nivel por parte de sus empleados, cada variable esta relacionada de forma positiva.

En Huaraz, Mautino (2021) en su investigacion, tuvieron como fin el establecimiento de las relaciones que existen en los desempeños laborales y el clima organizacional en los empleados administrativos del municipio en el distrito de Independencia, Huaraz 2021. El metodo de la investigacion es cuantitativa, tipo aplicada y correlacional, la muestra se conformo por 108 trabajos administrativos. Como

resultados se identifico que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, concluyendo que si se desarrolla el clima organizacional, aumenta el desempeño laboral.

En Ancash, Livias (2019), en su estudio con el fin de establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de dichos trabajadores, el metodo del estudio tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, la muestra se aplico en 25 colaboradores, el instrumento usado fue un cuestionario, concluyendo que existe una significativa relación directa entre ambas variables de estudio, siendo el valor del coeficiente de correlación $\rho=0,616$ con $p=0,001$.

En Huaraz, Aguilar (2020), en su estudio tiene como fin determinar las influencias del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial en el centro de salud Palmira, Huaraz. El metodo de la investigacion tiene es de tipo aplicada, cuantitativa, correlacional, con un diseño no experimental y transversal, la muestra usada es de 45 empleados, la herramienta usada fue un cuestionario, se concluye que el clima en la organización repercutira de manera directa y significativa en los desempeños laborales del personal asistencial; donde cada encuestado refirio que influye en los desempeños laborales.

1.2.3 Antecedentes Locales

Este trabajo de estudio tiene como fin el diagnóstico del nivel de clima laboral de la Organizacional del Municipio de Pomalca – Chiclayo, y en qué medida este nivel incidirá en los desempeños laborales de sus trabajadores que realizan labores administrativas. El diagnóstico del clima organizacional facilita el conocimiento necesario para implementar la retroalimentación necesaria, y además conocer con mayor precisión los procesos que impulsan y determinan el comportamiento organizacional, permitiendo así dar inicio previamente planificado a la introducción del cambio. Actitudes y aspectos conductuales de los miembros de la estructura funcional.

Al respecto, es importante en la investigación del clima laboral de los empleados administrativos, puesto que estas oficinas se encargan de realizar la gestión

administrativa, lo cual es clave para el cumplimiento de cada objetivo y meta de la Entidad Pública.

Los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca está constituida por 40 trabajadores, quienes han manifestado tener carga laboral, lo que conllevaría a estrés constante en el trabajo, ansiedad o cierta dificultad para desconectarse del trabajo. Por lo que, en la organización en análisis de esta problemática, se da que debido a ciertos empleados administrativos en el municipio, se sienten insatisfechos con el clima de trabajo que se muestra en la Institución; así como nace cierta incomodidad por no generarse una comunicación asertiva con el personal. Es por esto, que nace el interés en investigar el clima laboral en los empleados administrativos de un municipio de Chiclayo con base a los inicios de responsabilidad social. Por lo que se busca examinarla percepción de los trabajadores, para detectar el problema y con base al diagnóstico buscar probables alternativas de solución.

Cabe agregar, que este estudio también ayudaría al área de Recursos Humanos, son necesarias en la mejora del Clima Laboral en General de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomalca, ya que una de las funciones del área de RRHH es desarrollar cada estrategia y proporcionar la herramienta necesaria al personal para mantener u originar un buen ambiente laboral.

Tapia & Ventura (2018) estudiaron el Clima laboral y asertividad en los empleados de una organización de Chiclayo. La indagación siguió una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y correlacional, usando como herramientas al cuestionario de clima laboral CL – SPC y el de conducta asertiva ADCA1, aplicados a una muestra de 132 empleados. Se concluyó en que hay niveles óptimos en relación al clima laboral, por lo cual no existe correlación entre el clima laboral y asertividad en la compañía. Finalmente los empleados perciben un buen clima laboral en la compañía.

Balcazar (2021) en su estudio tiene como fin determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, el método usada es de tipo descriptivo y correlación, con diseño no experimental, el instrumento usado fue el cuestionario. Se concluye que existe una correlación fuerte y directa en cada variables de la investigación.

Larios (2020) en su estudio obtuvo en los resultados y que existen relaciones entre el clima y las satisfacciones laborales de los trabajadores de la USS ya que la relación

concluye ser positiva ($r = 0.687$) y de enorme manera significativa ($\text{Sig.} < 0.01$), los niveles predominantes del clima laboral en los empleados de los centros de información, tiene un adecuado nivel con un 48,5 % de las dimensiones de supervisión en la población estudiada, los niveles predominantes de la satisfacción en los asistentes del área, es el nivel mediano Correcto por el 57,7 %.

Coronel (2018) intentó explicar en su investigación el clima laboral en el ámbito de la gestión de instalaciones y servicios al estudiante en una universidad privada de Chiclayo en 2018. La metodología es de tipo descriptiva, de diseño no experimental. Se utilizó la encuesta de clima laboral "CL-SPC Work Environment", que consta de 35 preguntas que se aplicaron a los empleados del sector de Servicios de Acreditación de Estudiantes de USS. Concluyendo que el clima laboral en la empresa era bueno y que cada encuestado obtuvo un resultado positivo en términos de comunicaciones, liderazgos, estructuras organizacionales, recompensas, interacciones, identidad y alcance del procesamiento. Cada resultado muestra que es posible recomendar que las universidades consideren el aspecto del clima laboral con ciertas deficiencias para mejorar la relación de reciprocidad entre los empleados en todos los niveles de la organización.

Cortez (2016) señala que, en toda organización, el empleador tiene diferentes actividades que realizar, siempre en dirección al cumplimiento de los objetivos de la organización. En ese sentido, es necesario proponer estrategias que permitan la satisfacción laboral, creando valor, con la finalidad de mejorar la productividad.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de Likert

La teoría del clima laboral de Likert, R., citada por Brunet (2004), revela las actitudes de los subordinados hacia el comportamiento gerencial y las demandas institucionales que reciben los miembros, por lo que la percepción está determinada por las reacciones individuales.

Para identificar las características organizacionales que tienen un impacto en las percepciones del clima de un individuo, Likert identifica 3 tipos de variables, que a continuación se describen:

Variables causales: También conocida como variable autosuficiente, indica el rumbo de la empresa en relación al logro de resultados y desarrollo.

Variables intermedias: Evalúe internamente el estado de su organización, reflejando fenómenos en la toma de decidir, las comunicaciones, motivaciones y el desempeño. Cada variable captura el proceso de la empresa y son muy importantes.

Variables finales: Estos son los resultados de las variables causales e intermedias anteriores y están diseñados para producir resultados como ganancias, pérdidas y productividad en su organización.

1.3.2 Teoría de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer utilizaron el esquema de motivación de David McClelland como inflexión para comprender el análisis del comportamiento institucional.

McClelland afirmó que los grandes triunfadores enfrentan metas difíciles y tienen el conocimiento para lograrlas. La retroalimentación es esencial en cada persona porque es una forma de ver si lo que estás haciendo ayuda a tus logros personales y no lo considera un reconocimiento. McClelland ya ha señalado que cada persona es esencial en la empresa, aunque no lo sea para el resto.

Por otro lado, Litwin y Stringer explican el aspecto esencial de los comportamientos en cada persona que trabaja en una empresa utilizando cada término motivaciones y el clima laboral. Los investigadores describieron cada condición situacional y ambiental que afecta principalmente el comportamiento y la percepción de una persona.

1.3.3 Teoría "X" y Teoría "Y" de Mc. Gregor

En la teoría "X", se destaca la tradición de que los seres humanos son perezosos y ambiciosos por naturaleza y descuidan la responsabilidad. Es importante supervisar siempre, ya que el principal problema es que el personal se pone a la defensiva y daña la supervisión.

La teoría "Y" establece que el trabajo es esencialmente una actividad humana. De acuerdo con la teoría "Y", esto demuestra que los gerentes tienen como tarea principal crear un ambiente favorable, tener confianza, minimizar la supervisión y renovar la confianza del personal.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, 2022?

1.5 Justificación e importancia del estudio

La presente investigación es importante porque radica en calcular el nivel de clima laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Pomalca, teniendo sus condiciones laborales en lo que desarrollan sus funciones. Esto, permitirá brindar herramientas para obtener mejorar internas que aumenten el fortalecimiento institucional con relación a la productividad de la organización.

- **Justificación Teórica:** Esta investigación está teóricamente justificada porque las definiciones y teorías relacionadas con el lugar de trabajo se han visto muchas veces. Por tanto, se pretende ampliar la teoría con información actual relativa a esta variable. Además, sirve de precedente para una mayor investigación de las líneas de trabajo social organizadas por los administrativos de las localidades del distrito de Pomalca.
- **Justificación Metodológica:** Análisis metodológicamente probado como herramienta relacionada con el entorno de trabajo recomendado (escala CL SPC "entorno de trabajo"). Puede utilizarse para encuestas de seguimiento o como base para mejorar otras herramientas de encuesta relacionadas con esta variable. Las encuestas recopilan datos a través de los programas estadísticos SPSS para obtener información confiable.
- **Justificación Social:** El resultado que se obtendrá en el presente estudio permitirá a los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca a diagnosticar el estado del clima laboral de sus colaboradores y esto posibilitará a solucionar sus inconvenientes involucrados al clima Laboral, para poder hacer tal cual que la organización logre plantear cambios que permitan mejorar el ambiente de trabajo.

1.6 Hipótesis

Ho: Existe un nivel alto de clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, 2022.

H1: No existe un nivel alto de clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, 2022.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Identificar el nivel del clima laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, 2022.

1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, respecto a la dimensión Autorrealización.
- Describir el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, respecto a la dimensión Involucramiento laboral.
- Identificar el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, respecto a la dimensión Supervisión.
- Evaluar el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, respecto a la dimensión Comunicación.
- Describir el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, respecto a la dimensión Condiciones Laborales.

1.8 Abordaje teórico.

1.8.1 Definición de clima laboral

Diaz (2019), señala que según Litwin y Stringer (1998), citado por Pucheu (2014) y Llerena (2013) , esto muestra el espacio en el que la persona trabaja todos los días, la relación entre el jefe y sus superiores, y la relación entre el trabajador, la organización y el cliente con los proveedores, todos estos factores anteriores, forman el llamado clima organizacional que crea lazos u obstáculos para el mejor desempeño de la organización, ya sea como grupo o como individuo dentro y fuera de la organización, esto significa acción en la distinción e influencia organizacional. En resumen, lo que aprendemos de la institución a la que pertenecen nuestro personal y autoridades es la revelación individual de la “percepción”, que es la interrelación directa del desempeño.

El ambiente de trabajo es la percepción del empleado de los procesos previstos por la organización. Por esta razón, el proceso que aquí se refiere al entorno de trabajo de una organización.

1.8.2 Tipos de clima laboral.

Según Guevara (2018) señala que Likert y Likert “propuso una de las técnicas titulada Perfiles organizacionales, para la verificación de cuales son del tipo de sistemas que operan en la empresa” (p.28). Estos son:

1. **Explorador- Autoritario:** Tiene como característica la desconfianza. Asimismo, a nivel de Gerencia se toman las decisiones, las cuales se dispersan a otros, usando amenazas y coerción para el logro de lo indicado. **Brunet** señala que el clima es uno de los entornos estables y aleatorios en los que cada gerente se comunica con su personal existe solo como guía e instrucciones detalladas.
2. **Benevolente- Autoritario:** Las decisiones se toman a nivel gerencial, pero hay algunas libertades para los empleados como el realizar comentarios, lo cual es parte de una flexibilidad relativa.
3. **Consultivo:** se delegan las decisiones, pero aún sigue el sistema jerárquico dentro de la organización. Asimismo, no se utilizan amenazas. Las decisiones que se toman pueden ser discutidas por el trabajador, quienes llevaran sus propuestas al superior.
4. **Clima de tipo participativo:** Para motivar a los colaboradores se aplican recompensar y castigos, con el fin de satisfacer cada necesidad de estima y prestigio.

1.8.3 Conflictos en una organización

Dentro de una organización pueden existir muchos tipos de conflictos, los cuales son producto de conflictos internos entre empleados, muchos de los cuales pueden afectar diferentes procesos dentro de una empresa. Ya sea directa o indirecta, causal o correlacionada, la verdad es un conjunto de variables de procesos organizacionales y psicológicos (comunicación, toma de decisiones, resolución de problemas, conflicto, etc.), motivación, desempeño y productividad, innovación, satisfacción). Esto muestra la importancia del clima para comprender lo que está sucediendo en la vida de una organización.

1.8.4 Dimensiones relacionadas con el tema

1.8.4.1 Dimensiones del clima organizacional

Según Peralta (2002) en una organización, podemos encontrar climas organizacionales de diferentes escalas. Según Litwin y Stringer, estas son las dimensiones o medidas del clima organizacional:

- **Estructura:** Está relacionado con las percepciones de los empleados sobre el número de reglamentos, procesos, estándares, obstáculo y otras restricciones que enfrentan en el trabajo de la empresa. Los resultados positivos o negativos dependerán de la empresa.
- **Responsabilidad:** Estos son los pensamientos de cada miembro de la entidad sobre las decisiones que pueden tomar en el trabajo. Esta es la impresión de que eres tu propio jefe, sabiendo cuál es tu trabajo y las funciones que desempeñas en la empresa.
- **Recompensa:** Este es el tipo de retribución que percibe un trabajador por su trabajo en la empresa. Como resultado, las empresas suelen utilizar recompensas en lugar de castigos. Esta escala aún puede crear el entorno adecuado y los trabajadores no son castigados, sino alentados a realizar su trabajo y mejorarla.
- **Desafío:** Se trata de objetivos o riesgos específicos a los que pueden enfrentarse los trabajadores en los desempeños de su función. Cuando una empresa facilita las aceptaciones de cada riesgo calculado para alcanzar su objetivo establecido, el desafío ayuda en el mantenimiento del entorno competitivo requerido por todas las organizaciones.
- **Relaciones:** Son las buenas relaciones que se generan dentro de la institución entre jefes y colaboradores, para crear un buen trato. Esto suele suceder al interior de la entidad.
- **Cooperación:** Sentimientos de cada miembro en la empresa sobre las existencias del espíritu de ayuda al gerente y al resto de empleados de la organización.
- **Estándares:** es una de las dimensiones que habla de cómo los trabajadores de las organizaciones van a percibir las políticas de desempeño de la organización.
- **Conflicto:** Suelen aparecer al interior de la institución, se genera debido a que no existe una comunicación entre los colaboradores de la empresa. En conclusión, la comunicación es la base para que no se cree un conflicto.

- **Identidad:** Sentimientos cuando un empleado siente que pertenece y es valioso para la organización. Por lo general, se siente como si estuviera compartiendo sus objetivos personales con las personas de su empresa.

Por tanto, el entorno organizacional no puede ser visto, sino como una herramienta de diagnóstico en la que los individuos tienen percepciones diferentes del entorno en el que se desenvuelven. Por lo tanto, es extremadamente importante usar escaleras para medir el tamaño que crecen. Esto le permitirá medir con precisión los sentimientos de los empleados de la empresa.

Según Palma (2004) cada dimensión de clima laboral es:

- **Autorrealización:** Desarrollo del empleado de manera personal y profesional en las tareas con la perspectiva al futuro.
- **Involucramiento laboral:** Coherencia de las virtudes organizacionales con iniciativas de cumplimiento y crecimiento.
- **Supervisión:** Evaluar la función e importancia del jefe que supervisa el desempeño laboral como una relación de apoyo y mentoría para las tareas involucradas en el desempeño diario.
- **Comunicación:** Conciencia del flujo, exactitud, claridad, consistencia, veracidad de la información relacionada con las funciones internas de las empresas y atenciones de cada usuario y cliente de la misma entidad.
- **Condiciones Laborales:** Asegúrese de que su organización proporcione los factores físicos, económico y / o psicosocial necesario para realizar cada tarea asignada.
- Considerando estas dimensiones ampliaremos su conceptualización analizando sus indicadores

1.8.4.2 Dimensión de autocorrección

Las **teorías** de autocorrección aseguran **que** el ser humano constituye cada necesidad en su vida, desde la básica hasta la compleja.

Maslow refiere que la autorrealización consiste en satisfacer la necesidad básica del ser humano de desarrollar su potencial. No obstante, esta necesidad es constante y nunca se satisface por completo, por lo tanto, la persona requiere seguir autorealizándose.

Así, la autorrealización se logrará cuando exista entusiasmo de seguir realizando las actividades en el trabajo, luego de cumplir una serie de procesos y capacitaciones continuas en busca del desarrollo personal y profesional.

Al respecto, Ruíz (2021) señala que la teoría de McGregor refiere que, si las organizaciones proporcionan el entorno y la condición adecuada para su desarrollo personal o profesional, se lograrán las metas y tareas personales, a su vez, los empleados participarán en cada meta y misiones de la empresa y alcanzar la integración.

1.8.4.3 Dimensión de involucramiento laboral

Respecto a las teorías de involucramiento laboral, en la coyuntura actual se tiene el pensamiento que este es un compromiso, donde se identificaran con algo, en el ámbito de labores, es el coparticipe se identifica con la organización y ejecuta de mejor forma su labor acostumbrada.

Según Ortega (2015), el involucramiento es una conducta que tiene un sujeto hacia su trabajo, y lo precisa como la situación en el que el trabajador se reconoce con una determinada entidad o empresa en específico y sus objetivos, queriendo permanecer en la organización como uno de los miembros.

Por otra parte, Zepeda y otros (2016), señala que estudiar el involucramiento laboral partiendo de la ciencia administrativa, realizado por Schmalian (2016) quien perpetro estudios concretos concernientes con la satisfacción laboral y su correlación con la responsabilidad en el trabajo.

Así mismo, Zepeda y otros (2016) citando a Lubakaya (2014) sostiene que, en un entorno organizacional, la participación laboral se encuentra relacionada con la presencia de una estructura o mecanismo organizacional que aprovecha la capacidad de la persona para participar en la toma de determinación en el centro laboral.

Por otro lado, Zepeda & otros (2016) indican que Inalbadian, Haig R. y Shotter Andrew (1997) estiman que el involucramiento laboral se alude a la coexistencia de una organización o elementos que manipulan la idoneidad humana para involucrarla en las determinaciones de los aspectos laborales y en una extensa diversidad de eventos de involucramiento. Otros investigadores como Chughtai, Aamir Ali. (2008). lo delimitan como la combinación de las actividades laborales

Asimismo, citando a Charles R. Emery y Katherine J. Barker (2007) aseveran que el involucramiento laboral promueve el progreso del ambiente de labor, excelencia del producto, rendimiento del grupo, y ocasionalmente la competitividad de la organización.

De igual manera, Zepeta & otros, menciona que Lee Eun-Suk, Park y Tae Youn Park. (2015) delimitan que el involucramiento laboral consigue respaldar a los trabajadores y compañías con más libertad y reciprocidad en toma de medidas conlleva a más comodidad por el trabajo y más satisfacción.

1.8.4.4 Dimensión de supervisión

Para Ortega (2015), mediante la supervisión se realiza un acto de verificación o apreciación, siendo actividades complementarias que permiten recopilar información, para identificar los problemas, y proponer estrategias, mediante el asesoramiento.

Por otro lado, Briones (2019), precisa que es una evaluación de la función y la importancia de supervisar y brindar orientación en el desempeño laboral de cada trabajador. Evaluando el apoyo que ejecuta el supervisor para que el empleado supere los inconvenientes o problemas que se presenta en el trabajo; y la forma en como se ha arreglado el obstáculo.

Supervisar y monitorear a los copartícipes de una forma totalmente impropia o sin tener la atención elemental, conjeturaría una acción complicada y muy laboriosa. Además, el copartícipe podría pensar como que está en la mira e incluso, podría

aparecer reprimido e amilanado, por ello, es superlativo investigar más y óptimos comportamientos para realizar la supervisión de los mencionados copartícipes, intentando en todo instante excluir asiduamente de algún modelo de maltrato, el mismo que podría ser razonado de un modo claro. Hay que considerar componentes como, una actitud del supervisor hacia los trabajadores, fijar reglas con el objetivo de que los copartícipes estén totalmente comunicados en correlación con sus compromisos o acciones, conservar la información permanente y asertiva buscando dar confianza al copartícipe, encargar patrones claros y definidos para que las labores de supervisión se tornen más placenteras y, natural y voluntaria, monitoreo continuo sin que esto origine estar pegado como anima al copartícipe y evaluaciones por parte del supervisor.

1.8.4.5 Dimensión de comunicación

La comunicación posibilita guiar el comportamiento e implantar buenas relaciones entre individuos que trabajen junto para el logro de objetivos (Ortega, 2015).

Para Briones (2019) es la apreciación de claridad, coherencia respecto a la información, sobre el funcionamiento interno de la empresa, la atención a los usuarios de la organización. Es así, que el trabajador accede a la información que promueve la comunicación interna. Asimismo, el autor mencionado, señalando a López (2015), precisa que es necesario promover y determinar canales de comunicación, para la ayuda de toma de decisiones, respecto a problemas de la empresa.

1.8.4.6 Dimensión de condiciones laborales

Según Ortega (2015), señala que se relaciona con el entorno en el que trabaja una persona, incluido el hecho de protección laboral, salud y las condiciones laborales. En consecuencia, el impacto se verá reflejado en la calidad de vida del empleador, a través del índice de satisfacción de los colaboradores.

En palabras de Briones (2019), indica que la empresa cuenta con responsabilidad psicocial, brinda materiales y posee economía suficiente que requiere el trabajador para que ejecute las tareas previstas. En esta etapa, es tener presente la remuneración que recibe el trabajador. Por lo tanto, la remuneración debe equipararse o ser mayor al precio que ofrecen otras empresas, con el propósito de mantener motivado al empleado.

Asimismo, el buen ambiente laboral proporciona al colaborador beneficio personal y satisfacción en el trabajo. De igual manera, Gestión (2019) manifiesta que Google o Apple ofrecen a sus empleados beneficios como pago por el trabajo realizado. Entre estos incentivos tenemos los días libres ilimitados, flexibilidad en el horario laboral, recreación, entre otros.

Según Grisales (2020) citando a Castillo & Prieto (2000), menciona que las condiciones laborales son todas las particularidades que ubicadas en entorno a la labor partiendo del aspecto de cómo trascienden las labores a los sujetos.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo de estudio y diseño de la investigación

2.1.1 Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo descriptiva, ya que dará cuenta de cada conocimiento propio de la investigación dada. Este enfoque emplea la recolección de datos con el fin de probar premisa, por medio del estudio estadístico, con la intención de revisar teorías.

Ante esta situación, gracias a las estadísticas, se estableció el diagnóstico del clima laboral en los empleados administrativos del municipio de Pomalca a partir de la problemática de establecer hipótesis y variables medidas en el entorno identificado, contribuyendo al procedimiento, comprensión.

2.1.2 Diseño de investigación.

Es de diseño descriptivo o no experimental. Este tipo de análisis se realiza sin manipular variables. Se basa en variables que han ocurrido o que realmente se proporcionan sin la cooperación directa del investigador (Hernández, 2005).

Se establece con la siguiente fórmula:

$$X \text{ ----} A$$

Dónde:

X = Clima laboral

A = Trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de Pomalca

2.2 Población y Muestra

2.2.1 Población

La población comprende los empleados administrativos, los cuales deben velar por sus funciones en la empresa pública y los intereses colectivos, y uno de cada

factor que influye en el desarrollo del trabajo es un buen clima laboral, a fin de que pueda culminar satisfactoriamente cada objetivo y meta planteada por la empresa.

TABLA 1.

POBLACIÓN DE ESTUDIO.

Trabajadores administrativos de la Municipalidad de Pomalca	Sexo	
	M	F
Trabajadores	30	10
Total	40	

Fuente: Elaboración propia.

2.2.2 Muestra

Se ha aplicado una muestra censal. Esto indica que, si la población analizada es limitada, toda la población puede incluirse en el análisis. Por tanto, Hernández (2010), afirma que la muestra censal es una muestra y cada unidad del censo se considera una muestra. En esta situación, la muestra está formada por 40 trabajadores.

2.3 Caracterización de sujetos.

- ***Criterios de inclusión:***

- Se encuestan a los trabajadores presentes en el día de la toma de la información.
- Se seleccionaron trabajadores nombrados en la Municipalidad de Pomalca.

- ***Criterios de exclusión:***

- Los empleados que están con licencia de descanso, vacaciones y que no están presentes el día que se toma la información.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Debe ser relevante al problema, variables e hipótesis ya que se ha utilizado el método de investigación, que es la herramienta utilizada en la investigación en

ciencias sociales basada en la recolección de datos a través de una serie de preguntas aplicadas a muestras analíticas (Hernández, 2005).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para la encuesta se aplicó como instrumento la Escala de “Clima Laboral CL – SPC” postulado por Palma en el 2004. El instrumento tuvo como informantes a los empleados administrativos de la municipalidad del distrito de Pomalca. El cuestionario de encuesta consta de cuestiones cerradas, por medio de la escala de Likert, para examinar y explicar las propiedades en el entorno que se otorgan.

2.4.3 Validez y confiabilidad

Nombre del instrumento: Escala Clima Laboral CL-SPC.

Autor(es): Sonia Palma Carrillo.

Administración: Personal / Colectiva.

Duración: 15 a 30 min alrededor.

Sujetos de aplicación: Trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca.

Número de ítems (preguntas): 50

- Validez:

Se ejecutó el retiro de los ítems que corresponden; luego se hizo la investigación exploratorio y giratorio con el procedimiento de Varimax, hallamos las correlaciones buenas y representativas entre los 5 componentes del Clima Laboral, obteniendo de esta forma la Validez del Instrumento.

- Confiabilidad:

Se hizo una afinación final de la encuesta CL-SPC, los datos que se obtuvieron de la muestra total se han realizado con el programa SPSS, y con los procedimientos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se analizó la confiabilidad, demostrando correlaciones de 97 y 90 que corresponden; lo cual faculta referir una más grande equidad en los datos y de esta forma concluir que la encuesta es fiable.

2.4.4 Procedimientos para la recolección de datos.

Se dio inicio con la autorización de la empresa, la cual previamente se solicitó formalmente la recogida de información. Seguidamente, se recogió los datos con la

población y muestra descritas. Estos datos se recogieron de forma directa por los investigadores.

2.4.5 Procedimientos de análisis de datos

Para llevar a cabo la exploración estadístico e interpretación de los datos se elaboró el instrumento de averiguación (“Clima Laboral CL – SPC”), para lo que se siguieron los próximos pasos:

- Aplicación de la encuesta a los trabajadores administrativos de la municipalidad de Pomalca.
- Se codificaron cada una de las encuestas.
- Se tabularon los resultados mediante una matriz de datos, con el software estadístico SPSS versión 25 para Windows.
- Se elaboraron figuras, para dar paso a la discusión de resultados y posteriormente a las conclusiones.

2.5 Criterios éticos

En esta tesis se resguarda la anonimidad de todos los individuos de análisis y consideraremos las éticas que corresponden, como por ejemplo confidencialidad, consentimiento reportado, independiente colaboración y anonimato de la información.

Confidencialidad: los datos obtenidos no se expandirán; protegiendo el anonimato de las personas que participan como informantes de la averiguación.

Consentimiento comunicado: El fin del consentimiento comunicado es la autorización en la municipalidad del distrito de Pomalca para la ejecución de la averiguación y obtener la participación de manera independiente.

Independiente colaboración: Tiene relación con la participación sin presión alguna de los empleados administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca, sin embargo, si explicándoles la importancia del análisis.

Anonimidad: Se tuvo presente a partir del inicio de la investigación.

Fiabilidad de la información externa (Bibliografía).

Respeto al sitio donde se han realizado las indagaciones: Se obtuvo los papeles que corresponden para ingresar al sitio a causa de los individuos autorizadas, de igual manera se cumplió con las normas y reglas establecidas por la municipalidad.

Autenticidad, o sea la recogida de datos, el estudio y cada resultado es verdadero.

Derecho de creador: se respeta la autoría de otros autores, ya sean teóricos o prácticos (patentes) No plagio, adulteración de otros trabajos,

Autenticidad en el registro de la información: Los datos registrados no son falsificados.

2.6 Criterios de Rigor científico.

- ***Credibilidad:*** El propósito ha sido recolectar datos que sean positivos y los resultados sean lo más veraz viable, para eso se usó la exploración documental y las entrevistas con las personas competidores, y tal se aceptó la información y de esta forma sean conocidos positivamente y se alcanzó la crítica de ellos.
- ***Validez externa:*** Para obtener la validez externa de la organización se hizo un muestreo teórico, se recogió exuberante información y se logró un estudio descriptivo de la misma.
- ***Neutralidad:*** La información que se obtuvo en la presente indagación no va a ser parte de trascendencia para la investigadora.

III. REPORTE DE RESULTADOS

3.1 Resultados

TABLA 2.

NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA, 2021.

Nivel de Clima Laboral	N	%
Bajo	12	30
Medio	18	45
Alto	10	25
TOTAL	40	100

Nota: CL- SPC cuestionario aplicado a los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad del distrito de Pomalca.

Se observa en la tabla 2, que el clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca está en un nivel medio con el 45%, esto significa que los trabajadores no muestran comodidad respecto a su ambiente de trabajo y esto genera que no se obtenga un adecuado clima laboral en el área, el 30% se encuentran en un nivel bajo y el 25% en un nivel alto.

TABLA 3.

NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA, RESPECTO A LA DIMENSIÓN AUTORREALIZACIÓN.

Nivel de Autorrealización	N	%
Bajo	12	30
Medio	18	45
Alto	10	25
TOTAL	40	100

Nota: CL- SPC cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca.

La tabla 3 nos indica que el nivel de la dimensión de autorrealización del clima laboral, de los colaboradores de la municipalidad se encuentra en un nivel medio con un 45%, el 30% en un nivel bajo y el 25% en un nivel alto.

TABLA 4.

NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA, RESPECTO A LA DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL.

Nivel de Involucramiento Laboral	N	%
Bajo	12	30
Medio	20	50
Alto	8	20
TOTAL	40	100

Nota: CL- SPC cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca.

Se observa en la tabla 4, que los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca se encuentran en un nivel medio con respecto a la dimensión involucramiento laboral con un 50%, un 30% en un nivel bajo y el 20% en un nivel alto.

TABLA 5.

NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA, RESPECTO A LA DIMENSIÓN SUPERVISIÓN.

Nivel de Supervisión Laboral	N	%
Bajo	15	37.5
Medio	18	45
Alto	7	17.5
TOTAL	40	100

Nota: CL- SPC cuestionario aplicado a los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad del distrito de Pomalca.

En la tabla 5, el nivel de la dimensión supervisión laboral en los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Pomalca en los trabajadores administrativos es medio con un 45%, el 37.5% se encuentran en un nivel bajo y el 17.5% en un nivel alto.

TABLA 6.

NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA, RESPECTO A LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN.

Nivel de Comunicación	N	%
Bajo	15	37.5
Medio	22	55
Alto	3	7.5
TOTAL	40	100

Nota: CL- SPC cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca.

Observamos en la tabla 6, que el 55% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca se encuentran en un nivel bajo respecto a la dimensión comunicación, el 37.5% en un nivel bajo y solo el 7.5% se encuentran en un nivel alto.

TABLA 7.

NIVEL DEL CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA, RESPECTO A LA DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES.

Nivel de Condiciones Laborales	N	%
Bajo	12	30
Medio	18	45
Alto	10	25
TOTAL	40	100

Nota: CL- SPC cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca.

En la tabla 7 se observa que el 45% de los encuestados se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión condiciones laborales, el 30% están en un nivel bajo y el 25% se encuentran en un nivel alto de dicha dimensión.

3.2 Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel del Clima Laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Pomalca, lo cual se encontró que se encuentra en un nivel medio con el 45% esto significa que los trabajadores no muestran comodidad respecto a su ambiente de originando que no se obtenga un adecuado clima laboral en el área, estos resultados se relacionan con los de Curo y Ruíz (2018) quienes determinaron un nivel medio (57,9%) del clima, por lo que el clima organizacional adecuado es un fin importante en la organización porque incide en la satisfacción laboral.

En cuanto a la dimensión de autorrealización, se encontró que el 45% de los colaboradores encuestados se encuentran en un nivel medio, esto significa que los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Pomalca no logran cumplir del todo sus objetivos de acuerdo a las actividades que realizan en sus centro de labores, Jiménez (2016) señala que el clima laboral no es enteramente satisfactorio, debido a que el análisis se muestra que muchas de las cambiantes, en especial la atención en el sector de gestión, resulta con el promedio más bajo y en la integridad de las subvariables se presentan como insatisfactorias y esto hace que no se logren los objetivos trazados.

Para la dimensión involucramiento laboral, se evidencio que el 50% de los colaboradores encuestados del área adminsitrativa de la Municipalidad distrital de Pomalca se encuentran en un nivel medio, lo que significa que toman decisiones de manera regular y tratan de evadir esa responsabilidad para general un buen clima laboral en la organización, el 30% se encuentran en un nivel bajo, esto señala un problema grave ya que tienen miedo de asumir con responsabilidad que se les asignan, Coronel (2018), manifiesta que es preferible recomendar tomar en consideración las magnitudes del clima laboral que muestran ciertas deficiencias,

para poder hacer que las interrelaciones entre el personal sean favorables en todos los niveles de la organización.

En la dimensión supervisión laboral, se encontro que el 45% de los colaboradores que participaron de la encuesta se encuentran en un nivel medio, esto significa que a veces los trabajadores presentan obstaculos durante sus labores y sus jefes no reconocen sus logros laborales cuando llegan a los objetivos, estos resultados son todo lo contrario por lo encontrado por Larios (2020), quien evidencio que el 48.5% de los trabajadores de una universidad superan todos los obstaculos que se les presenta en sus labores, generando un buen clima laboral y sus jefes inmediatos reconocen los logros de los colaboradores.

Para la dimensión comunicación, se evidencio que el 55% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Pomalca se encuentran en un nivel medio, lo que quiere decir que o tienen del todo claro los objetivos y no existe una comunicación fluida entre los jefes y los trabajadores, Sierra (2016) localizó ciertas deficiencias en la comunicación, lo que planteo que se debería mejorar para eludir situaciones que perjudiquen el clima laboral en la organización.

Para la dimensión condiciones laborales se observa que el 45% de los que participaron del estudio se encuentran en un nivel medio, esto significa que no sus logros no son reconocidos como ellos esperan y no tienen acceso a la información que se necesitan para lograr los objetivos establecidos, Palma (2004) señaló que las condiciones laborales son el reconocimiento de que la organización aporta los elementos materiales, económicos y / o psicosociales necesarios para realizar una determinada tarea.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se determinó que el nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pomalca se encuentra en un nivel medio con un 45%, lo que quiere decir que los trabajadores no se sienten del todo satisfecho con el clima laboral que existe hoy.
- En cuanto a la dimensión de autorrealización, se obtuvo un nivel medio evidenciándose que los trabajadores no se sienten cómodos con respecto a su ambiente del trabajo, ocasionando un mal clima laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Pomalca.
- En cuanto a la dimensión de involucramiento laboral, se evidencio un nivel medio, señalando que los colaboradores no se sienten del todo comprometido con la institución.
- En cuanto a la dimensión supervisión, manifestó un nivel medio respecto al clima laboral, ya que los trabajadores no sienten que sus jefes inmediatos se preocupen por su crecimiento laboral dentro de la municipalidad de Pomalca.
- En cuanto a la dimensión de la comunicación, se determinó un nivel bajo respecto al clima laboral, lo que significa que no existe una buena comunicación entre los jefes y colaboradores ocasionando un mal clima en la municipalidad de Pomalca.
- En cuanto a las dimensiones de las condiciones laborales, se evidencio un nivel medio respecto al clima laboral, señalando los trabajadores que no son buenos los ambientes y espacios en donde realizan sus labores diarias.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Pomalca realizar charlas y talleres de integración y de comunicación asertiva con el fin de mantener y seguir cultivando buenas relaciones laborales entre el personal.
- Se recomienda al jefe de los administrativos de la Municipalidad de Pomalca, mejorar los ambientes y espacios de trabajos para que los trabajadores generen un excelente clima laboral.
- Se recomienda al Área de Recursos Humanos analizar el clima laboral, de forma anual.

REFERENCIAS

- Aguilar, G. L. (2020). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Asistencial*, Centro De Salud Palmira, Huaraz, 2018. Universidad Nacional Santiago Antunez De Mayolo.
- Balcazar, J. J. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Consultora Curba y Asociados S.A.C Chiclayo*, 2021. (Tesis de pre grado). Pimentel: Universidad Señor de SIPÁN.
- Bohorquez, R. N & Mansilla, J. Y. (2023). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en el área de gestión humana de una empresa privada de magdalena del mar*, 2022. (Tesis de pregrado). Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Calderón, M. (2020). *Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración en la Sede central del Gobierno regional de Moquegua*, 2019. (tesis de Pregado). Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.
- Candia, R. M. (2019). *Clima laboral en la Municipalidad Distrital de Pillpinto provincia de Paruro-Cusco* 2018. (Tesis de pregrado). Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Castillo, E. B., & De la Cruz Avalos, J. E. (2015). *Propuesta de un Plan de Comunicación Interna para fortalecer el clima organizacional de las carreras de Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social y Turismo de la Universidad Nacional de Trujillo*, 2015. (Tesis de pregrado). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Coronel, A. L., (2018). *Diagnóstico del clima laboral de la Dirección de Bienestar y Servicio Estudiantiles de una Universidad Privada de Chiclayo*, 2018. Pimentel, Universidad Señor de Sipán.
- Cortez, M. E. (2016). *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Díaz, D. I. (2019). Clima laboral según el modelo de Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la Ciudad de Chiclayo 2018. (Tesis de Pregado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Espinoza, M., & Nivardo, J. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021*. Universidad César Vallejo.

Espejo, M. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín, 2014*. (Tesis de pregrado). Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.

García, D. A. (2019). Clima organizacional: aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico. NCML. <http://fs.unm.edu/NCML/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf>

Gestión. (07 de 11 de 2019). Las condiciones laborales que más valoran los empleados. Recuperado de <https://gestion.pe/fotogalerias/las-condiciones-laborales-que-mas-valoran-los-empleados-noticia/?ref=gesr>

Gestión, R. (20 de agosto del 2018). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional*. Tesis de Maestría. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

Grisales, M. J. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. (Tesis de pregrado). México: Universidad Católica de Pereira.

Hernández, R. (2005). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. México: McGrawHill.

Hinostroza, J. P., & Laureano Nolasco, N. C. (2017). *Plan de comunicación interna para fortalecer el liderazgo y mejorar el clima laboral de la empresa S.O.S. Solutions*. (Tesis de pregrado). Lima: Universidad Tecnológica del Perú.

Huamán Herrera, H. (2022). *Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local, sede chota - 2018*. Universidad Nacional de Cajamarca.

Inglessi, D. R., & Mimbela, K. A. (2017). *El clima laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la empresa tai loy s.a. local el golf de la ciudad de trujillo en el I trimestre del año, 2017*. (Tesis de pregrado). Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego.

Jiménez, D. & Jiménez, E. (2016). *Clima Laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Revista Ciencia UNEMI. (Revista en línea). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825005.pdf>

Larios, S. E. (2020). *El clima laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de información de la Universidad Señor de Sipán- Chiclayo, año 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán.

Livias Pineda, A. T. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de acochaca, provincia de asuncion, departamento de ancash, 2019*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Mautino, J. N. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021*. (Tesis de pregrado). Huaraz: Universidad César Vallejo.

Novoa, M. M., & Regalado, T. J. (2017). *Análisis de la relación entre clima laboral y satisfacción del cliente de la empresa Oltursa- Piura y Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Piura: Universidad de Piura.

Ortega, C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas privadas del Lima. (Tesis de Magister). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Paiva, L. E. & Zafra, G. I. (2022). Ambiente institucional y el engagement laboral de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021. (Tesis de pregrado). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Palma, S. (2004). *ESCALA "CLIMA LABORAL CL – SPC"*. Lima.

Pedraza, N. (2018). El Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral desde la Percepción del Capital Humano. *Revista lasallista*.

Pedraza, N. (2020). El Clima y la Satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista de ciencias administrativas y sociales*.

Peralta, R. (26 de Junio de 2002). *El Clima Organizacional*. <http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Romano, M. M. (2019). La importancia de un buen clima laboral. *Revista Alethéia IEU*. (Colombia, En línea). Recuperado de https://revista.aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A_opinion/2019/10_Octubre/Art_Op_7.pdf

Rojas, J. P. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción aboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2016*. (Tesis de pregrado). Lima: Universidad César Vallejo.

Ruiz, N. L. (2021). *Clima Laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque -Perú 2019*. (Tesis para optar el grado académico de maestría en Gestión Pública). Lima: Universidad del Pacífico.

Sierra, M. A. (2018). *El clima laboral en los colaboradores del área administrativa del hospital de Cobán, A.V.* (Tesis de pregrado). Verapaz: Universidad Rafael Landívar.

Siguas D, L. (2017). *Evaluación y mejora del clima laboral en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Región de Moqueguas, años 2016*. (Tesis de pregrado). Moquegua: Universidad Alas Peruanas.

Tala, K. M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio-Moquegua, 2016. (Tesis de pregrado). Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.

Tapia, K. L., & Ventura Chavez, Y. S. (2018). *Clima laboral y asertividad en trabajadores de una empresa distribuidoras de abarrotes, Chiclayo 2015*. (Tesis de pregrado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Yopán, J. L., Palmero, N., & otros (2020). Cultura Organizacional. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/>

Zenteno, A. C. & Durán, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista Innovar (Revista en Línea)*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81843213010>

Zepeda, J. J., Delgado, Z. Z., y otros. Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en sinaloa, México. *Revista Científica de Teorías (Revista en Línea)*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>

ANEXOS

Anexo 01: Resolución De Aprobación De Proyecto De Investigación



Pimentel, 12 de mayo del 2022.

VISTO:

El oficio N° 0059-2022/FH-DTS-USS de fecha 05 de mayo del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva la solicitud presentada por la estudiante **PASCO MUÑOZ ROSA AMELIA** a fin de presentar nuevo título de Investigación (tesis) denominado: **"DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA 2022"**; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe demostrar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académica profesional (...)."
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, visto el oficio N° 0059-2022/FH-DTS-USS de fecha 05 de mayo del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, donde solicita se emita la resolución de aprobación del proyecto de Investigación (Tesis) denominado: **"DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA 2022"** a cargo del estudiante **PASCO MUÑOZ ROSA AMELIA** quien cumple con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes,

ADmisión e Informes

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

km 3, Carretera a Pimentel

Chicláyo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el proyecto de investigación (tesis) DENOMINADO: "DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE POMALCA 2022", presentado por la estudiante PASCO MUÑOZ ROSA AMELIA.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la Resolución N° 892-2018/FH-USS de fecha 02 de noviembre del 2018.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado-Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Anexo 02: Formatos de instrumentos de recolección de datos

Escala De Opiniones

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Fecha:

Edad: Sexo: Masculino Femenino

Jerarquía laboral: Directivo Empleado Operativo

Empresa: Estatal Privada
 Producción Servicio

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

		Ninguno o Nunca	Poca	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para los obstáculos que se presentan					

4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar					

	decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					

26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal					

37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidadde vida laboral					

48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Anexo 03: Cartilla de Validación Del Instrumento.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar **ESCALA DE AGRESIÓN**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área de investigación de la **Psicología**. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Johnny Véliz Campos
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de Formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Social <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Políticas públicas Planeamiento territorial e institucional Gestión de proyectos Investigación social
Institución donde labora:	CODHEPERU SRL
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Aspectos de capital social y acción colectiva en comunidades del Perú.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente la **Escala de Clima laboral**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Nombre de la prueba:	CUESTIONARIO: Escala “Clima laboral CL”- SPC
Autor:	Adaptado por Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 – 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación :	El instrumento está compuesto por un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral en función a 5 factores - encontradas a través de un análisis estadístico y cualitativo- ellos son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del cuestionario de cuestionario de condiciones laborales.

VARIABLE	DEFINICIÓN
Clima laboral	El clima laboral son las percepciones que los trabajadores tienen en relación a los procesos que se dan dentro de una organización. Es por ello que dicho proceso, se refiere al contexto de trabajo propio de la organización, que se da mediante la motivación y la satisfacción, propias de cada trabajador (Chiang, Chiang, & Núñez, 2010).

PRINCIPALES NOCIONES TEÓRICAS

Teoría organizacional

Una teoría tiene por objetivo analizar un fenómeno, para poder entender en gran medida sus causas y de esta manera mejorar el contexto en que se desarrolla dicho fenómeno. Situándonos en las organizaciones, esta teoría nos ofrece diversos aspectos, que nos permiten entender la problemática en las organizaciones y además brinda las pautas para optimizar la dirección en la empresa. Sin embargo, son pocas personas que administran organizaciones y que no conocen la teoría de la organización (Aguilar, 2009).

La teoría organizacional se basa en el estudio comparativo de todas las corrientes (teoría clásica, estructuralista y de contingencia) que se relacionan con la administración, lo cual se caracteriza por la descripción, naturaleza, estructura, dimensiones, procesos y funciones presentes en una organización, que puede ser definida como un sistema social integrado por personas unidas por diversas relaciones socioeconómicas (Universidad Nacional Autónoma de México, 2006).

Una organización puede ser definida, como una entidad legalizada, con la capacidad de contratar empleadores, realizar cambios, brindar servicios, etc... En ese sentido, buscan contratar personas para que realicen diversas tareas y puedan lograr alcanzar objetivos (individuales y colectivos) en beneficio de la empresa, ya que toda empresa nace con una finalidad concreta (Aguilar, 2009).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado juez:

A continuación le presento el cuestionario de condiciones laborales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADO R
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	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.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	(No cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está 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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	PRETENDE MEDIR:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Autorrealización	Desarrollo personal y profesional.	Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
		Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
		Se valora los altos niveles de desempeño.	3	4	4	Se valora el esfuerzo del personal
		Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	3	3	4	Se parece al anterior

		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
		Los jefes promueven la capacitación.	3	3	4	Tienen similitud. En todo caso diferenciar capacitación de desarrollo personal. Por otra parte al no saber el título, la pregunta es: el estudio se realizara en la universidad?
		La universidad promueve el desarrollo del personal.	3	3	4	
		Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
		Se reconocen los logros en el trabajo.	2	2	2	Se parece a los ítem 4 y 5 de esta sección
Involucramiento laboral	Valores organizacionales y compromiso.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	2	4	4	No tiene claridad. ¿Quién siente compromiso con el éxito en la organización?
		Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	3	4	4	Utilizar la misma denominación en relación a los términos, colaborador, trabajador, personal...
		Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	4	4	Mejorar la formulación del ítem (valores organizacionales y compromiso), da la impresión que se plantea a un grupo y no en forma individual.
		En la oficina, se hacen las mismas cosas cada día.	4	4	4	
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	4	4	4	
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
		Los productos y/o servicios de la universidad, son motivo de orgullo personal.	3	4	4	Homogenizar términos: es universidad o empresa?
		Hay clara definición de visión, misión y valores en la universidad.	4	4	4	
		La universidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3	4	4	Sugerencia: la universidad es buen lugar para trabajar

Supervisión	Supervisión dentro de la actividad laboral.	El jefe brinda apoyo para los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
		En la universidad, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
		Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
		Hay clara definición de visión, misión y valores en la universidad.	1	1	1	Se repite (revisar)
		Existe un trato justo en la empresa.	3	4	4	Mejorar redacción, es universidad o empresa?
Comunicación	Grado de fluidez, cerrilidad, claridad, coherencia y	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	4	4	
		En mi oficina, la información fluye adecuadamente	4	4	4	

	precisión de la información.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	3	4	4	En los equipos de trabajo existe una relación armoniosa
		Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	3	4	4	Cambiar el termino interacción por uno más sencillo y concreto
		La universidad fomenta y promueve la comunicación interna	3	4	4	Definir si es universidad o empresa
		El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	3	4	4	Basta con escuchar? Sugiero cambiar el termino: puede ser toma en cuenta.
		Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	4	4	4	
Condiciones laborales	Elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	3	4	4	Puede ser: existe trabajo en equipo
		Los objetivos de trabajo son retadores	4	4	4	
		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	4	4	
		El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado				Se parece al ítem 1 de la presente sección. Seleccionar uno de ellos.
		Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	1	4	4	No está claro, modificar.
		Existe buena administración de los recursos	4	4	4	

		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la universidad.				Debería estar en la sección valores
		Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	3	4	4	Se dispone de adecuada tecnología que facilita el trabajo
		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	4	4	



Firma del evaluador

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar **ESCALA DE AGRESIÓN**. (6)

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al área de investigación de la **Psicología**. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	LOIS ALONSO VIVES COARADO.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Cínica () Educativa (X) Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Educativa y Organizacional.
Institución donde labora:	Servicio Psicológico de CEDECOM - USS.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente la Escala de Clima laboral
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Nombre de la prueba:	CUESTIONARIO: Escala "Clima laboral CL"- SPC
Autor:	Adaptado por Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 - 30 minutos

Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación :	El instrumento está compuesto por un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral en función a 5 factores - encontrados a través de un análisis estadístico y cualitativo- ellos son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del cuestionario de cuestionario de condiciones laborales:

VARIABLE	DEFINICIÓN
Clima laboral	El clima laboral son las percepciones que los trabajadores tienen en relación a los procesos que se dan dentro de una organización. Es por ello que dicho proceso, se refiere al contexto de trabajo propio de la organización, que se da mediante la motivación y la satisfacción, propias de cada trabajador (Chiang, Chiang, & Núñez, 2010).

PRINCIPALES NOCIONES TEÓRICAS

Teoría organizacional

Una teoría tiene por objetivo analizar un fenómeno, para poder entender en gran medida sus causas y de esta manera mejorar el contexto en que se desarrolla dicho fenómeno. Situándonos en las organizaciones, esta teoría nos ofrece diversos aspectos, que nos permiten entender la problemática en las organizaciones y además brinda las pautas para optimizar la dirección en la empresa. Sin embargo, son pocas personas que administran organizaciones y que no conocen la teoría de la organización (Aguilar, 2009).

La teoría organizacional se basa en el estudio comparativo de todas las corrientes (teoría clásica, estructuralista y de contingencia) que se relacionan con la administración, lo cual se caracteriza por la descripción, naturaleza, estructura, dimensiones, procesos y funciones presentes en una organización, que puede ser definida como un sistema social integrado por personas unidas por diversas relaciones socioeconómicas (Universidad Nacional Autónoma de México, 2006).

Una organización puede ser definida, como una entidad legalizada, con la capacidad de contratar empleadores, realizar cambios, brindar servicios, etc... En ese sentido, buscan contratar personas para que realicen diversas tareas y puedan lograr alcanzar objetivos (individuales y colectivos) en beneficio de la empresa, ya que toda empresa nace con una finalidad concreta (Aguilar, 2009).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado juez:

A continuación le presento el cuestionario de condiciones laborales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	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.

3

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está 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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

- 1. No cumplió con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	PRETENDE MEDIR:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Autorrealización	Desarrollo personal y profesional	Existen oportunidades de progresar en la institución	3	3	3	
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
		Se participan definir los objetivos y las acciones para lograrlo	3	3	3	Se toma en cuenta la opinión.

		Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
		Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	3	3	3	se permite aprender en libro de campo.
		Los jefes promueven la capacitación.	4	4	4	
		La universidad promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
		Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
		Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	
Involucramiento laboral	Valores organizacionales y compromiso.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	4	4	4	
		Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	2	2	2	¿? en punto de trabajo en desempeño
		Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
		En la oficina, se hacen las mismas cosas cada día.	2	2	2	¿? ...
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	4	4	4	
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	3	3	3	
		Los productos y/o servicios de la universidad, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	
		Hay clara definición de la visión, misión y valores en la universidad.	4	4	4	

		La universidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	
Supervisión	Supervisión dentro de la actividad laboral.	El jefe brinda apoyo para los obstáculos que se presentan.	3	3	3	
		En la universidad, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
		Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	capacitación de formación
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
		Hay clara definición de visión, misión y valores en la universidad.	4	4	4	
		Existe un trato justo en la empresa.	2	2	2	¿? ...

	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	2	2	2	<i>ambos del trabajo</i>
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
	Existe buena administración de los recursos <i>en el grupo</i> .	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la universidad.	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros <i>del grupo</i> .	4	4	4	



Firma del evaluador
C. B. C. N844546

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar **ESCALA DE AGRESIÓN**.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al área de investigación de la **Psicología**. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jhana Guevara Dáila
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacion (x) al
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Humana
Institución donde labora:	Representaciones HDC
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente la **Escala de Clima laboral**
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Nombre de la prueba:	CUESTIONARIO: Escala “Clima laboral CL”- SPC
Autor:	Adaptado por Sonia Palma Carrillo
Procedencia	Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	15 – 30 minutos

Ámbito de aplicación:	Trabajadores
Significación :	El instrumento está compuesto por un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral en función a 5 factores - encontrados a través de un análisis estadístico y cualitativo- ellos son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

b. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del cuestionario de cuestionario de condiciones laborales.

VARIABLE	DEFINICIÓN
Clima laboral	El clima laboral son las percepciones que los trabajadores tienen en relación a los procesos que se dan dentro de una organización. Es por ello que dicho proceso, se refiere al contexto de trabajo propio de la organización, que se da mediante la motivación y la satisfacción, propias de cada trabajador (Chiang, Chiang, & Núñez, 2010).

PRINCIPALES NOCIONES TEÓRICAS

Teoría organizacional

Una teoría tiene por objetivo analizar un fenómeno, para poder entender en gran medida sus causas y de esta manera mejorar el contexto en que se desarrolla dicho fenómeno. Situándonos en las organizaciones, esta teoría nos ofrece diversos aspectos, que nos permiten entender la problemática en las organizaciones y además brinda las pautas para optimizar la dirección en la empresa. Sin embargo, son pocas personas que administran organizaciones y que no conocen la teoría de la organización (Aguilar, 2009).

La teoría organizacional se basa en el estudio comparativo de todas las corrientes (teoría clásica, estructuralista y de contingencia) que se relacionan con la administración, lo cual se caracteriza por la descripción, naturaleza, estructura, dimensiones, procesos y funciones presentes en una organización, que puede ser definida como un sistema social integrado por personas unidas por diversas relaciones socioeconómicas (Universidad Nacional Autónoma de México, 2006).

Una organización puede ser definida, como una entidad legalizada, con la capacidad de contratar empleadores, realizar cambios, brindar

servicios, etc... En ese sentido, buscan contratar personas para que realicen diversas tareas y puedan lograr alcanzar objetivos (individuales y colectivos) en beneficio de la empresa, ya que toda empresa nace con una finalidad concreta (Aguilar, 2009).

c. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado juez:

A continuación, le presento el cuestionario de condiciones laborales, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	2. Bajo Nivel	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.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está 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	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

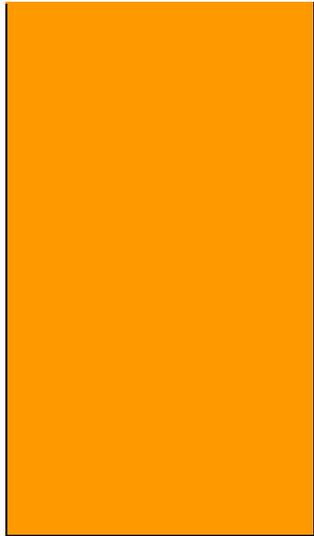
Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	PRETENDE MEDIR:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Autorrealización	Desarrollo personal y profesional.	Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	3	3	3	Modificar por colaboradores o trabajadores
		Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	

		Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
		Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
		Los jefes promueven la capacitación.	4	4	4	
		La universidad promueve el desarrollo del personal.	2	2	2	No es universidad, es institución, o modificar todo por municipalidad.
		Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
		Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	
Involucramiento laboral	Valores organizacionales y compromiso.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	3	3	3	Dice organización, todo debe decir igual, definir cual será la palabra organización, institución o municipalidad
		Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	Dice colaborador, definir si así quedatodo, reemplazar.
		Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
		En la oficina, se hacen las mismas cosas cada día.	4	4	4	



Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	4	4	4	
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
Los productos y/o servicios de la universidad, son motivo de orgullo personal.	3	3	3	Modificar universidad
Hay clara definición de visión, misión y valores en la universidad.	3	3	3	Modificar universidad

Supervisión		La universidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3	3	3	Modificar universidad
	Supervisión dentro de la actividad laboral.	El jefe brinda apoyo para los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
		En la universidad, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3	3	3	Modificar universidad
		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorarla tarea.	4	4	4	
		Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
		Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
		Hay clara definición de visión, misión y valores	3	3	3	Modificar universidad

		en la universidad.				
		Existe un trato justo en la empresa.	4	4	4	

Comunicación	Grado de fluidez, cerrilidad, claridad, coherencia y precisión de la información.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	4	4	4	
		En mi oficina, la información fluye adecuadamente	4	4	4	
		En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	4	4	4	
		Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	4	4	4	
		La universidad fomenta y promueve la comunicación interna	3	3	3	Modificar universidad
		El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	4	4	4	
		Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	4	4	4	
Condiciones	Elementos materiales, económicos y/o	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	4	4	4	

laborales	psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	Los objetivos de trabajo son desafiantes	4	4	4	

		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad	4	4	4	
		El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
		Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	4	4	4	
		Existe buena administración de los recursos	4	4	4	
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la universidad.	3	3	3	Modificar universidad
		Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	4	4	4	
		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	4	4	



Firma del evaluador

Anexo 04: Permiso de Recolección de datos



FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN.

I. INFORMACIÓN

El presente formulario de CONSENTIMIENTO INFORMADO está dirigido a las personas mayores de edad, que serán invitadas para participar en la investigación, Diagnóstico del Clima laboral en área administrativa de la Municipalidad del Distrito de Pomalca, 2022 que se realizará por la Bachiller Rosa Amelia Pasco Muñoz de la Escuela Profesional de Trabajo Social Facultad de Humanidades, de la Universidad Señor de Sipán, de Chiclayo.

La investigación es conducida y asesorada por el docente de la asignatura Metodología de la Investigación Científica, MSc. Juan Montenegro Ordoñez. Tiene el propósito de obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social, con actividades prácticas, en lugares fuera del campus universitario.

Autonomía y voluntariedad. Usted es una persona autónoma. Por lo tanto, usted decidirá participar o no en la presente investigación. Si usted acepta participar en la presente investigación, se le pedirá que responda algunas preguntas de una encuesta estructurada con 50 preguntas cerradas.

El cuestionario consistirá en preguntas sobre las causas que le llevaron a desertar de la universidad.

Así como usted decide participar en la investigación, también decidirá participar hasta que concluya la encuesta, o decidirá retirarse cuando lo quiera, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar.

Los fines de la investigación son estrictamente académicos. La información que usted nos proporcione solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; dichos objetivos, tienen el propósito de contribuir a la formación profesional de la bachiller de la Universidad Señor de Sipán, en el ámbito de la formación práctica, que es la que complementa a la formación teórica.

Justicia. Su participación en la presente investigación no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno. Asimismo, tampoco le proporcionará beneficios directos. Solo, que usted, ha participado y contribuido voluntariamente, a la formación profesional del bachiller responsable de la investigación, de la Universidad Señor de Sipán.

II. COMPRENSIÓN

Por favor, deseamos que nos diga si ha entendido las preguntas que tiene el cuestionario. Díganos qué dudas tiene o qué no ha entendido bien. Volveremos a explicárselo. Es necesario que haya entendido, porque solo si ha entendido, tiene sentido su participación en la investigación.

En cualquier momento de la investigación, usted puede realizar las preguntas que desea, por ello, por ello estaré presente durante el tiempo que se le aplica el cuestionario.

III. VOLUNTARIEDAD

Su participación en la investigación es voluntaria. Por lo mismo, puede retirarse cuando usted lo decida.

Confidencialidad. No utilizaremos su nombre en la investigación. Por ello, usted decidirá qué seudónimo utilizaremos. Si desea, puede elegir un seudónimo.

Solo el bachiller responsable de la investigación, conocerán su seudónimo.

SEGUNDA PARTE: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo, he aceptado voluntariamente la invitación de participar en la investigación titulada:

Diagnóstico del Clima laboral en área administrativa de la Municipalidad del Distrito de Pomalca, 2022.

Me han informado claramente sobre los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación, y que responderé a una entrevista sobre mi vida, de aproximadamente, 35 minutos.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y sólo será utilizada para los fines de la investigación.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que mi participación es voluntaria y confidencial; por ello, solo me identificaré con un seudónimo que ha sido elegido según mi voluntad y decisión.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que en cualquier momento puedo retirarme de la investigación, incluso, durante la entrevista. Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda.

Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento. Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi seudónimo:

Mi firma:

Fecha: