

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Factores determinantes del clima organizacional y su influencia
en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de
Tumbes, 2020**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Administración y
Gestión Empresarial**

Autor: Br. Segundo Salvador Quiroz Díaz

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Factores determinantes del clima organizacional y su influencia
en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de
Tumbes, 2020**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (presidente)

Cód. ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Bances Rodríguez, Juan Manuel (secretario)

Cód. ORCID: 0000-0003-0038-7682

Mg. Tang Serquen, Isabel Cristina (vocal)

Cód. ORCID: 0000-0001-8431-6923

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Factores determinantes del clima organizacional y su influencia
en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de
Tumbes, 2020**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma**

Br. Quiroz Díaz Segundo Salvador (autor)
Cód. ORCID: 0009-0005-1396-3484

Mg. Ecca López Orlando Sigifredo (asesor)
Cód. ORCID: 0000-0003-2672-7171

Tumbes, 2023

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los trece días del mes de noviembre del dos mil veintitrés, siendo las diecisiete horas, en plataforma virtual vía Google meet, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con Resolución Directoral N° 018- 2019 /UNTUMBES-EPG-D, del 12 de febrero de 2019, Dr. Jesús Merino Velásquez (presidente), Dr. Juan Manuel Bancos Rodríguez (secretario), y a la Mg. Isabel Tang Serquén (vocal)) y además como asesor, Mg. Orlando Sigifredo Ecça López; se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: “Factores determinantes del clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2020.” para optar el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL**, presentado por el: **Maestrando: Segundo Salvador, Quiroz Díaz**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del (la) sustentante y después de la deliberación el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Maestrando, aprobado con calificativo de **BUENA**.

En consecuencia, queda apto (a), para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de **Maestro en Administración y Gestión Empresarial**, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes

Siendo las dieciocho horas y treinta minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 13 de noviembre de 2023

Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N°: 00240035
ORCID N° 0000-0003-3301-4487
Presidente

Dr. Bancos Rodríguez, Juan Manuel
DNI N° 00251359
ORCID N° 0000-0003-0038-7682
Secretario

Mg. Tang Serquen, Isabel Cristina
DNI N°: 00203061
ORCID N° 0000-0001-8431-6923
Miembro

Mg. Ecça López Orlando Sigifredo
DNI N°: 02679361
ORCID N° 0000-0003-2672-7171
Asesor

C.c.
Jurado de Tesis (03),
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Archivo (Director EPG).

INFORME DE ORIGINALIDAD TURNITIN

FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	4%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to unap Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%


Mg. Orlando S. Ecça López
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171
Asesor

9	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


 Mg. Orlando S. Ecça López
 Código ORCID: 0000-0003-2672-7171
 Asesor

20	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
26	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
27	kerwa.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.untels.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %

Mg. Orlando S. Ecca López
 Código ORCID: 0000-0003-2672-7171
 Asesor

31	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	<1 %



Mg, Orlando S. Ecce López
 Código ORCID: 0000-0003-2672-7171
 Asesor

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words
 Excluir bibliografía Activo

DEDICATORIA

A Dios, por la paciencia, fuerza, y perseverancia que me da para alcanzar mis metas propuestas.

A Leyla Vanesa, mi esposa, por su valioso apoyo e infinito amor.

A mis hijos Franz Salvador Maximiliano y Sara Consuelo Valentina, las razones para continuar superándome.

A mi madre Sara y a mi hermano James, por su apoyo, consejos y valores.

A mis tíos Juan, Maria, Enriqueta, Ubilma, Flor y Gregoria, por su apoyo.

A la memoria de don Victor Salvador, mi padre, por su consejos y valores.

A la memoria de Maria Alejandra Marcano Bell, por su invaluable apoyo.

AGRADECIMIENTO

*A mi esposa Leyla
Vanessa por su apoyo
incondicional.*

*A mi familia por su
constante apoyo.*

*Al Mag. Orlando Sigifredo Ecce
López, mi asesor, por su valioso
apoyo.*

INDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPITULO I.....	17
1. INTRODUCCIÓN	17
CAPITULO II.....	20
2. REVISIÓN DE LITERATURA	20
2.1 Antecedentes	20
2.2 Bases teórico – científicas.....	25
2.3 Definición de términos básicos.....	37
CAPITULO III.....	39
3. MATERIALES Y MÉTODOS	39
3.1. Formulación de la hipótesis	39
Hipótesis general	39
3.2. Variables y operacionalización.....	39
3.3. Tipo y diseño de contrastación de hipótesis	40
3.4. Población, muestra y muestreo.....	41
3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
CAPITULO IV.....	46
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1 . Resultados	46
4.2. Discusión.....	65
CAPITULO V.....	76
5. CONCLUSIONES	76
CAPITULO VI.....	78
6. RECOMENDACIONES	78
CAPITULO VII.....	79
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Población laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes	41
Tabla 2: Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach	44
Tabla 3: Estadísticas de Confiabilidad del Clima Organizacional.....	45
Tabla 4: Estadísticas de Confiabilidad: Satisfacción Laboral	45
Tabla 5: Interpretación de los valores de Spearman	45
Tabla 6: Estadísticas del Clima Organizacional	46
Tabla 7: Estadísticas de la Satisfacción Laboral	47
Tabla 8: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral.....	48
Tabla 9: Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.....	49
Tabla 10: Influencia del factor responsabilidad en la satisfacción laboral	50
Tabla 11: Correlación de la Responsabilidad y Satisfacción Laboral	51
Tabla 12: Influencia del factor relaciones y cooperación en la satisfacción laboral	53
Tabla 13: Correlación de la Relación y Cooperación y la Satisfacción Laboral....	54
Tabla 14: Influencia del factor recompensas en la satisfacción laboral.....	56
Tabla 15: Correlación de las Recompensas y la Satisfacción Laboral	57
Tabla 16: Influencia del factor estándar en la satisfacción laboral	59
Tabla 17: Correlación de los Estándares y la Satisfacción Laboral.....	60

INDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Histograma de la Variable Clima Organizacional	46
Figura 2: Histograma de la Variable Satisfacción Laboral	47
Figura 3: Gráfico de relación de hipótesis	49
Figura 4: Gráfico Responsabilidad y Satisfacción Laboral	52
Figura 5: Gráfico Relación y Cooperación y Satisfacción Laboral.....	55
Figura 6: Gráfico Recompensas y Satisfacción Laboral.....	57
Figura 7: Gráfico Estándares y Satisfacción Laboral.....	60

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario	85
Anexo 2: Confiabilidad del instrumento	90
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	90
Anexo 4: Correlaciones de la Dimensión Responsabilidad	91
Anexo 5: Correlaciones de la Dimensión Relación y Cooperación.....	94
Anexo 6: Correlaciones de la Dimensión Recompensas.....	96
Anexo 7: Correlaciones de la Dimensión Estándares	98
Anexo 8: Correlaciones de la Dimensión Trabajo en Equipo	100
Anexo 9: Correlaciones de la Dimensión Condiciones de Trabajo.....	102
Anexo 10: Correlaciones de la Dimensión Beneficios	104
Anexo 11: Correlaciones de la Dimensión Oportunidades o Desarrollo Profesional	106
Anexo 12: Correlaciones del Clima Organizacional	108
Anexo 13: Correlaciones de la Satisfacción Laboral	109
Anexo 14: Plan de Desarrollo de Personas.....	110

RESUMEN

La investigación ha tenido como propósito establecer de qué manera los factores determinantes del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020. La Investigación es aplicada, de tipo descriptiva – correlacional, diseño no experimental y transversal. La muestra fue de 180 colaboradores. Se empleó la encuesta como técnica, utilizando el cuestionario como instrumento de medición, estructurándose con 30 ítem cada variable, su confiabilidad se determinó con el Alfa de Cronbach, el indicador del clima organizacional fue de 0.830, y la satisfacción laboral de 0.866. En el procesamiento de los datos se empleó el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), aplicándose el Coeficiente de Spearman a fin de establecer la relación y/o asociación de variables. Entre el factor responsabilidad y variable satisfacción laboral se evidencia una relación de 0.460, lo cual indica que la correlación es positiva moderada. Entre el factor relaciones y cooperación y la satisfacción laboral existió correlación positiva moderada con un 59% (0.593). Entre las recompensas y la variable satisfacción laboral se mostró una incidencia de 0.766, que indica que la correlación es positiva alta. La correlación del factor estándares y la variable satisfacción laboral es positiva moderada en 0.608. Concluyó que la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es positiva alta, calculada con el Rho de Spearman es 0,812. Indicándose que el personal que labora en un ambiente agradable, repercute en sus actitudes laborales.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, motivación y desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish how the determining factors of the organizational climate influence job satisfaction in the Provincial Municipality of Tumbes 2020. The research is applied, descriptive - correlational, non-experimental and transversal design. The sample was 180 collaborators. The survey was used as a technique, using the questionnaire as a measurement instrument, structuring each variable with 30 items, its reliability was determined with Cronbach's Alpha, the organizational climate indicator was 0.830, and job satisfaction was 0.866. In data processing, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used, applying the Spearman Coefficient in order to establish the relationship and/or association of variables. Between the responsibility factor and the job satisfaction variable, a relationship of 0.460 is evidenced, which indicates that the correlation is moderately positive. Between the relationships and cooperation factor and job satisfaction there was a moderate positive correlation with 59% (0.593). Between the rewards and the job satisfaction variable, an incidence of 0.766 was shown, which indicates that the correlation is highly positive. The correlation of the standards factor and the job satisfaction variable is moderately positive at 0.608. It concluded that the correlation between organizational climate and job satisfaction is positively high, calculated with Spearman's Rho is 0.812. Indicating that the staff that works in a pleasant environment, affects their work attitudes.

Keywords organizational climate, job satisfaction, motivation and job performance.

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es sobre los factores determinantes del clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes (MPT), 2020. El trabajo de investigación tiene como finalidad establecer la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral y su importancia en la institución, debido a que lo más importante en las instituciones es el talento humano. Esta investigación se realiza para resolver el problema de investigación ¿De qué manera influyen los factores determinantes del clima organizacional en la satisfacción laboral en la MPT, 2020?. Actualmente ha crecido en las instituciones la necesidad por resaltar la atención al talento humano que labora en ellas. A través del tiempo, se ha tomado conciencia de que es importante prestar atención a las necesidades de los colaboradores, generar oportunidades de realización personal y la participación en la toma de decisiones, así como de la remuneración.

Los estudios referidos al clima organizacional y a la satisfacción laboral son de gran importancia, debido a que permiten a los colaboradores manifestar su opinión acerca del funcionamiento y cómo se sienten en la institución; lo cual constituye una herramienta de indagación que opera bajo el supuesto de que la implementación de acciones correctivas en los aspectos requeridos van a generar beneficios, y es un gran mecanismo para determinar indirectamente la calidad de la gestión en la institución.

Los hombres que integran la institución hacen el clima y lo distinguen; es decir, la institución no hace el clima. En el caso de la MPT, el clima laboral y la motivación de sus colaboradores es inadecuada. El sueldo recibido no es el adecuado y el esfuerzo realizado no es bien retribuido, debido a que no cubre sus múltiples necesidades satisfactoriamente y se agudiza por la carencia de programas de capacitación.

Un aspecto relevante en la MPT, que no permite contar con un clima organizacional adecuado y la mejora de la satisfacción laboral de los servidores es la carencia de: una retribución variable basada en resultados, satisfacción de las necesidades de desarrollo de los colaboradores, interés en el desarrollo de carrera de los servidores, un plan de beneficios, identificación de las necesidades de los empleados por parte de la institución, incentivos, un plan de comunicación externa, satisfacción de necesidades básicas por parte de la institución; así mismo los premios o recompensas son insuficientes; y no están satisfechos con las capacitaciones y con los beneficios que ofrece la institución.

La investigación es importante porque el objeto de estudio y sus objetivos permite establecer conclusiones y recomendaciones que contribuyen con la solución de la problemática del clima organizacional y la satisfacción laboral en la MPT y con la gestión eficiente de la misma.

Además de la importancia expresada, esta investigación además se basa en los siguientes aspectos:

El estudio se fundamenta teóricamente en los principios de la doctrina administrativa, específicamente en el área del comportamiento organizacional, orientándose a la mejora continua del potencial humano, permitiendo una experiencia laboral positiva, haciendo que cada día en el centro de trabajo se torne una atmosfera laboral favorable y los trabajadores puedan trabajar con agrado, reflejándose en cada trabajador de la comuna un comportamiento positivo, demostrando una actitud favorable al puesto de trabajo en la que laboran cumpliendo las funciones y/o tareas asignadas a cabalidad, repercutiendo en la mejora de la satisfacción laboral en todos los puestos de trabajo de los colaboradores de la municipalidad.

Los procedimientos, técnicas, instrumentos y métodos empleados en la investigación han demostrado su confiabilidad y validez. Esta investigación propicia un ambiente laboral favorable en donde los trabajadores mantengan una comunicación estrecha y buenas relaciones laborales de empleados a empleados y de directivos a empleados o viceversa, promoviendo un compromiso institucional, de tal manera que influya en su comportamiento laboral dando lugar a una actitud

favorable en el desempeño laboral en cada una de las tareas encomendadas, repercutiendo en un buen servicio a los usuarios de la Provincia de Tumbes. Así mismo, nos permite sugerir algunas alternativas para propiciar una atmósfera laboral positiva y esta repercute en una alta satisfacción laboral en cada puesto de trabajo.

El estudio nos permite mejorar el ambiente de trabajo para alcanzar un mejor desempeño laboral que se refleja en una mejor atención, debido a la actitud favorable de los servidores en su puesto de trabajo, permitiendo brindar un servicio al ciudadano en forma oportuna, con esmero y calidez.

El objeto de estudio es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la MPT, el objetivo general es determinar de qué manera los factores determinantes del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral en la MPT, 2020; y los objetivos específicos son: 1. Explicar de qué manera el factor responsabilidad del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la MPT. 2. Describir de qué manera el factor relaciones y cooperación del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la MPT. 3. Explicar de qué manera el factor recompensas del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes. 4. Explicar de qué manera el factor estándar del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la MPT.

CAPITULO II

2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

Sobre el tema se han identificado y analizado los siguientes antecedentes:

A nivel internacional

Broggi (2010), en la tesis titulada:

Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración, se determinó las siguientes conclusiones: Los Recursos Humanos están tomando cada día un papel más importante en el crecimiento de las empresas, el tablero de comando orientado al área de Recursos Humanos les permitirá a las empresas planificar objetivos que sean medibles, el tablero de comando se ha transformado en una herramienta que es reconocida ampliamente por los diferentes tipos de empresas y su utilización se ha incrementado en los últimos años, se comprueba que el tablero de comando es una herramienta útil para evaluar el desempeño organizacional, una empresa de servicios en la fase de ciclo de vida en etapa de maduración debe plantearse seriamente cual será el accionar para mantenerse en el mercado o relanzar una expansión, el objetivo principal de una empresa es optimizar la rentabilidad encontrando la manera de lograrlo; y las empresas de servicios que se encuentra en etapa de maduración deciden optar por analizar y gestionar los recursos humanos a fin de que la empresa vuelva a la fase del ciclo de vida de crecimiento.

Carrillo (2011), en la tesis denominada:

Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en construcciones del AMM, concluyó que la apreciación del clima laboral por parte de los trabajadores

administrativos y de supervisión de la empresa en estudio en promedio es positivo, el nivel promedio de estrés laboral de los empleados administrativos y de supervisión de obra en las empresas constructoras del AMM es alto, los trabajadores de las constructoras del AMM manifiestan tener niveles de ausentismo y accidentalidad bajos, el ausentismo laboral en los trabajadores de las empresas constructoras del Área Metropolitana de la Ciudad de Monterrey tiene una correlación positiva con algunos factores del clima organizacional, la percepción de un clima organizacional negativo está correlacionada positivamente con el estrés laboral de los trabajadores; y el nivel de accidentalidad tiene una baja correlación con los factores del clima organizacional. El clima organizacional si puede influir sobre el estrés laboral percibido por los trabajadores de la construcción y, a su vez, en el nivel de ausentismo laboral presentado en las empresas.

Hernández (2013), en su investigación:

El Liderazgo organizacional, una aproximación desde la perspectiva etológica, concluyó: Los actuales conceptos administrativos son el resultado de un proceso iniciado como se observó anteriormente en los comienzos de la humanidad y que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de diferentes épocas y etapas. Por tanto, todo es un resultado de la obligación que tuvo el hombre de coordinar esfuerzos para realizar diferentes labores, además de no poder hacerlas de forma individual, logrando así una evolución que le enseñó a prever, planificar, organizar, coordinar y controlar sus acciones de una forma organizada y racional, acciones que le permiten alcanzar objetivos con los menores esfuerzos posibles y con las mayores satisfacciones. En fin, toda organización que pretenda el cambio indaga diferentes aspectos y medios en busca de su perfeccionamiento, en este caso la etología determina el comportamiento y transformación permanente; y para sobrevivir requieren un apoyo mutuo, de un trabajo en equipo, un sentido normal que se obliga para buscar su eternidad.

Cortes (2009), en su investigación denominada:

Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón Xalapa, Ver., 2009, concluyó: El clima organizacional general en el Hospital Dr. Luis F. Nachón es no satisfactorio. En lo referente a liderazgo concluyó: hay claridad en la distribución de las funciones y existe conocimiento del porqué de los trabajos que se realizan; y existe intención de cumplir con los objetivos del departamento. De la reciprocidad, concluye: el personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional de ellos y el personal considera que no hay retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales. De la motivación, concluyó: existe libertad de acción para la realización de su trabajo y el personal se siente realizado profesionalmente. De la participación, concluyó: no existe participación entre los diferentes departamentos para el logro de los objetivos y no existe flujo de información. Por turno, concluyó: todos los turnos expresan una percepción no satisfactoria del clima organizacional. Por tipo de personal concluyó: todo el personal manifiesta una percepción no satisfactoria del C.O.

A nivel nacional:

Mendoza (2012), en su tesis:

Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla, concluyó: Existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional y el rendimiento académico en alumnos del tercer grado de educación secundaria en una institución educativa de Ventanilla, existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el rendimiento académico, existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el rendimiento académico, existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla; y existe relación significativa positiva con tendencia baja entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el rendimiento

académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla.

Pérez y Rivera (2015), en su investigación denominada:

Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, periodo 2013, concluyó: Existe un nivel medio o moderado de clima organizacional, los trabajadores del IIAP perciben que se involucra en su trabajo con compromiso para superar los obstáculos (dimensión de involucramiento laboral), perciben que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado; confían en sus trabajadores y delegan funciones acorde a las necesidades institucionales (dimensión de supervisión), perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales, tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias (comunicación), los colaboradores lo perciben como una Institución que practica relaciones laborales favorables en cuanto a infraestructura, ambientes adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos (condiciones laborales); y perciben a su institución como medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional (autorrealización).

Mino (2014), en su tesis:

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque, concluyó que existe un grado de correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño en sus trabajadores. Los datos mostraron un 0.281 y en la escala que oscila del -1 y +1 para que haya una correlación perfecta el resultado debió ser +1. La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, fue el compromiso, que indica particularmente la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente. Dentro de la variable clima laboral, encontró que la falta de

estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, situación que repercute en su desempeño y genera el estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa.

Albañil (2015), en su tesis denominada:

El Clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, Concluyó que: la evaluación global del clima va de regular a bueno en la institución, se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, Los docentes aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado en la institución, existe un clima laboral con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la institución educativa, existe un bajo nivel de satisfacción laboral del personal docente, el reconocimiento percibido por los docentes por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, el nivel de participación del personal docente en los grupos formales de la institución educativa es escaso y se caracteriza por la baja predisposición del profesorado para trabajar en equipo, el trabajo en equipo no es una de las características principales del desarrollo de las actividades de la institución; el clima laboral de la institución es paternalista con ligera tendencia al estilo participativo.

Monteza (2012), en la tesis denominada:

Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Es salud Chiclayo, 2010, concluyó: las enfermeras del Centro Quirúrgico calificaron al clima laboral como medianamente favorable; predominando como potencial la autorrealización, estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros poco valorados, escaso compromiso y supervisión, contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho hospital, las enfermeras del centro quirúrgico indicaron que la satisfacción laboral es medianamente satisfactorio; por la falta de

fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo, a esto se añade el capital humano y material no suficientes, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión, existe un predominio de la dimensión de beneficios sociales y/o remunerativos; y existe asociación y por lo tanto influencia entre el clima laboral y la satisfacción de las enfermeras.

2.2 Bases teórico – científicas

2.2.1 Clima organizacional

Mayor (2009), afirma:

Es el conjunto de características laborales y facilidades que se le otorgan a los servidores públicos y funcionarios para el desempeño de las funciones y atribuciones que describen a una organización, que la distinguen de otras, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen sobre el comportamiento de las personas que laboran en las entidades públicas y se identifican como dimensiones del clima organizacional: tamaño de la institución, procesos y su complejidad, liderazgo, estructura, motivación, comunicación, conducta individual y ética.

La motivación individual se ve reflejada en el clima de la organización. Los individuos se adaptan constantemente a situaciones diversas para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Es un estado continuo de adaptación, a través del cual no solamente se busca la satisfacción de las necesidades primarias, sino también de aquellas de orden superior. La frustración, debido a no poder satisfacer necesidades más elevadas, origina diversos problemas de adaptación. Es importante que la administración comprenda la naturaleza de la adaptación y la inadaptación de las personas debido a que la satisfacción de las necesidades superiores generalmente depende de personas que están en puestos de autoridad. (Chiavenato, 2009, pág. 260)

Difiere la adaptación de una persona a otra; y de un instante a otro en una misma persona. Una adaptación buena significa salud mental. Las personas que se

consideran sanas mentalmente, se caracterizan por que se sienten bien con otros y consigo mismo, y enfrentan solas las exigencias que demanda la vida.

El ambiente entre los integrantes de la organización se le denomina clima organizacional y está ligado estrechamente al grado de motivación de las personas. Cuando las personas se encuentran muy motivadas, mejora el clima organizacional y se traduce en relaciones satisfactorias, que se caracterizan por actitudes de colaboración irrestricta, interés, ánimo, etc. Sin embargo, cuando están poco motivadas las personas, sea por frustración o por la imposición de barreras para la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional se deteriora y se caracteriza por estados de depresión, insatisfacción, apatía, desinterés, etc., y en casos extremos puede llegar a episodios de inconformismo, agresividad y revueltas, situaciones en las cuales los miembros se enfrentan abiertamente a la organización, como ocurre con huelgas, paros y protestas similares. (Chiavenato, 2009, pág. 261)

El clima organizacional es la suma de características ambientales que perciben los integrantes de la institución, e influye en su proceder. El clima organizacional comprende varios factores ambientales que tienen influencia sobre la motivación. Al lograr la satisfacción de las necesidades personales de los colaboradores y mejorar su estado de ánimo, el clima organizacional es favorable. El clima organizacional es desfavorable cuando produce frustración debido a que no se logra satisfacer esas necesidades. La motivación de las personas y el clima organizacional se influyen y realimentan entre sí.

Brow y Moberg (1990), "se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta. Un clima organizacional adecuado propicia beneficios de productividad, pertenencia, satisfacción, reconocimiento, rendimiento, comunicación efectiva; y reducción del índice de ausentismo". Así mismo, Goncalvez (1997), refiere:

El Clima Organizacional, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño laboral. Es el ambiente donde una

persona desarrolla diariamente su trabajo, el trato que los subordinados reciben de un jefe, la relación entre el personal de la institución e incluso la relación con clientes y proveedores. Puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la institución en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Anzola (2003), refiere: Son las percepciones que las personas tienen en relación a la institución y que influyen en la conducta de los colaboradores, marcando la diferencia entre organizaciones.

Enfoques del Clima organizacional.

Estructural, el clima es una expresión objetiva de la forma como está estructurada la institución. Se forma debido a que los integrantes se exponen a las características estructurales de carácter común en una institución. La exposición da como resultado similares percepciones que vienen a representar su clima organizacional propio. En este enfoque, se encuentran Guion (1973), Inkson et al. (1970) y Payne & Pugh (1976).

Perceptual, el clima es una descripción individualizada y procesada psicológicamente, de las condiciones y características que presenta la organización. El clima se forma con una base al interior de la persona. Las personas reaccionan ante variables situacionales de forma tal que tiene significado para ellos. Se cuenta con James et al. (1978), Joyce & Slocum (1984); y Schneider & Reichers (1983).

Interactivo, las personas interactúan al dar respuesta a una determinada situación y generan el acuerdo compartido, que para el clima organizacional es la base. Los intelectuales representativos son: Joyce & Slocum (1979), Poole & McPhee (1983), Schneider & Reichers (1983); y Terborg (1981).

Cultural, el clima organizacional es creado por un conjunto de personas que proceden de manera recíproca y tienen una estructura que es común y abstracta. Entre los pensadores se tiene a: Allaire & Firsirotu (1984), Ashforth (1985) y Goodenough (1971).

Teoría del clima organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1987), determina que el comportamiento de los trabajadores subordinados está en función directa de la percepción que estos tienen del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales; por lo tanto, la reacción estará en función de la percepción. Likert determina tres tipos de variables que precisan las características de una institución y que tienen influencia en la percepción individual del clima.

Variables causales, denominada también variables independientes, orientadas a indicar el sentido en que evoluciona una organización y logra sus resultados. Entre las variables causales tenemos: la estructura organizativa y la administrativa, competencia, actitudes; y las decisiones.

Variables Intermedias, sirven para medir el estado interno de la organización, reflejado en el rendimiento, la motivación, la toma de decisiones y la comunicación. Son de gran importancia debido a que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.

Variables finales: Se dan por el resultado del efecto de las variables causales e intermedias, y están orientadas a establecer los resultados que la organización obtiene como ganancia, pérdida y productividad.

El desenvolvimiento de los integrantes de la institución es influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos y forman el ambiente sobre el cual se desenvuelve la organización. Los factores influyen sobre las percepciones que los integrantes de la organización tengan de estos factores y no en forma directa sobre la organización.

Tipos de clima organizacional.

Según, Likert (1968), los clasifica en autoritario y participativo y a la vez hace una subclasificación, describiéndose cada uno de ellos a continuación:

Dentro del clima autoritario, tenemos al: Sistema I Autoritario explotador, la dirección no confía en sus trabajadores, el clima percibido es

de temor, solamente los jefes toman decisiones y la interacción de los superiores con los subordinados es prácticamente nula.

Sistema II Autoritarismo paternalista: existe confianza entre directivos y subordinados. La fuente de motivación para los trabajadores está constituida por las recompensas y los castigos. Los directivos juegan con las necesidades sociales de los trabajadores.

En el Clima participativo, se menciona al Sistema III Consultivo: los directivos confían en sus trabajadores permitiéndoles tomar decisiones específicas, hay interacción entre directivos y trabajadores, existe la delegación y se satisfacen las necesidades de estima.

Sistema IV Participación en grupo: la dirección confía plenamente en los trabajadores.

Características del clima organizacional

Los trabajadores cambian temporalmente sus actitudes, debido a varias razones, tales como: entrega de aguinaldos, reducción de personal, incremento de salarios, la fecha de pago, fecha de cierre del mes, cambio de directivos, etc. Al incrementarse las remuneraciones de manera general, aumenta la motivación de los colaboradores lo que les genera más ganas de trabajar; en cambio, si se recorta personal la motivación disminuye.

Silva, (1996), afirma:

Las características medulares del clima organizacional son: es externo al individuo, le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto, existe en la organización, se puede registrar a través de procedimientos varios; y es distinto a la cultura organizacional.

Rodríguez, (2005), dice:

El Clima Organizacional se caracteriza por ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales. El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima

de una empresa. El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores. Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes. Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima. Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que el clima laboral no es el adecuado en la institución, es decir los colaboradores pueden estar descontentos.

Dimensiones del Clima organizacional.

Estructura, es lo que percibe cada integrante de la institución en relación a los procedimientos, reglas, trámites y otras limitaciones para desarrollar su trabajo.

Responsabilidad, es la percepción que tienen los integrantes de la organización en función a la autonomía para tomar decisiones en su trabajo. La supervisión recibida es general y no estrecha; es decir, no tener supervisión doble en el trabajo.

Recompensa, es la percepción que tienen los trabajadores acerca de la recompensa que reciben por la labor que realizan bien. Es decir, se usan premios más que castigos en la institución.

Desafío, es el afecto que los trabajadores de la institución tienen en relación a los desafíos del trabajo. Indica la medida en que se aceptan los riesgos calculados para alcanzar los objetivos en la organización.

Relaciones, es la percepción que tienen los miembros de la institución en relación a contar con un grato ambiente de trabajo y tener óptimas relaciones sociales de compañeros y de jefes con subordinados.

Cooperación, es el grado de percepción que los integrantes de la organización tienen acerca de que existe por parte de los directores y colaboradores un espíritu de ayuda. Se enfatiza el mutuo apoyo de los niveles superiores e inferiores.

Estándares, es la medida en que los integrantes de la organización perciben la relación con las reglas de rendimiento.

Conflictos, es el grado de aceptación que los integrantes de la institución tienen de las diferencias de opinión y el valor para enfrentar y dar solución a los problemas en cuanto se presenten.

Identidad, es el sentimiento de pertenencia a la institución y representa un elemento de gran importancia y valor. Litwin & Stringer (1968)

Bordas (2016), afirma:

Numerosos autores han propuesto distintas dimensiones para analizar o diagnosticar el clima laboral. Por nuestra parte, hemos realizado una revisión de los principales autores y las dimensiones del clima que proponen, con el objetivo de encontrar aquellas que son más empleadas y sobre las que existe un mayor consenso. En concepto, hemos considerado siete propuestas de dimensiones de clima, las aportadas por Litwin & Stringer (1968), Campbell et. Al, (1970), Pritchard & Karasick (1973), Moos & Trickett (1974), Likert & Likert (1976) y Koys & Decottis (1991). Tras el análisis realizado indicamos ocho dimensiones principales para el diagnóstico del clima laboral; llamadas dimensiones principales en cuanto a que son, en buena medida, compartidas por los principales autores. Si además consideramos que dichos autores realizaron sus propuestas tras aplicar distintos tipos de análisis estadísticos en sus estudios (fundamentalmente, análisis factoriales) y después de revisar el trabajo de otros autores, llegamos a obtener un conjunto de dimensiones relativamente sólidas en cuanto a consenso dentro de la literatura existente sobre este tema.

Entre las principales dimensiones del clima laboral, se tiene:

Autonomía, grado de percepción que los integrantes de la institución tienen en relación a la toma de decisiones sin realizar consultas a sus superiores y dar solución a los problemas. Es el grado en que se impulsa a los trabajadores a ser autosuficientes y a decidir por iniciativa propia.

Cooperación y apoyo, es el grado de percepción que tienen los trabajadores de la institución en relación a que si hay cordialidad, apoyo y compañerismo en el trabajo.

Reconocimiento: es el grado de percepción que tienen los trabajadores de la institución en relación a la existencia de reconocimiento a su labor y su apoyo a la institución.

Organización y estructura, es el grado de percepción que tienen los integrantes de la institución en relación a que, si los procesos de trabajo son coordinados y organizados, eficientes y claros, y no son burocráticos.

Innovación, es el grado en que los integrantes de la organización tienen la percepción de que la implantación de ideas nuevas, procedimientos, métodos, creatividad y cambio tienen acogida y aceptan los riesgos.

Transparencia y equidad, es el grado de percepción que tienen los integrantes de las instituciones en relación a que las políticas y prácticas de la organización son equitativas, claras, y no arbitrarias.

Motivación, es el grado de percepción que los integrantes de la institución consideran que esta motiva y enfatiza el desempeño óptimo y la producción.

Liderazgo, es el modo de percepción que los integrantes de la institución perciben de sus líderes y directivos.

Para el desarrollo del estudio se ha considerado las dimensiones de Litwin & Stringer, (1968) como: responsabilidad, relaciones y cooperación, recompensas y estándares.

2.2.2 Satisfacción laboral

Locke (1976), afirma:

Es el estado emocional positivo que resulta de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata de una actitud general que resulta de varias actitudes específicas que el trabajador tiene hacia su trabajo y los factores relacionados con este. Flores (1992), lo puntualiza: Es la forma como la persona se siente en el trabajo e involucra varios aspectos, tales como: condiciones del trabajo, salario, estilo de supervisión, oportunidades de promoción, compañeros de labor, entre otros. La satisfacción laboral es una actitud relativamente estable que responde de

forma consistente al trabajo que desarrolla la persona. Se basa en los valores y creencias que desarrolla la persona hacia su trabajo.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), la conceptualizan:

Es la actitud o conjunto de actitudes que desarrolla la persona hacia una determinada situación del trabajo, actitudes que pueden estar referidas al trabajo en general o a facetas específicas. Hace referencia a las actitudes de los trabajadores hacia aspectos diversos de su trabajo. Robbins & Judge (2013), afirman: Es una sensación positiva sobre el propio trabajo, que se origina de la evaluación de sus características. Un trabajador con satisfacción alta tiene sentimientos positivos acerca de su trabajo, en cambio un trabajador insatisfecho tiene sentimientos negativos.

Teoría de la Aproximación Bifactorial

También conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”; propuesta por Frederick Herzberg, se fundamenta en la idea de que la relación es básica entre un individuo y su trabajo y que la actividad hacia el trabajo puede determinar el éxito o el fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta: ¿Que quiere la gente de sus trabajos?. Los factores motivacionales o intrínsecos pueden llevar a un estado de satisfacción con el puesto, debido a que pueden satisfacer necesidades de desarrollo psicológico. El sujeto buscará ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, alcanzando objetivos sólo en puestos con dichas características, y experimentará ausencia de satisfacción cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico. Los factores higiénicos o extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral. El deterioro de estos factores, tales como creer estar pagado inequitativamente causaría insatisfacción, su mejoramiento a través del aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. Atalaya, (1995)

Se recomienda que, para motivar a la persona, debemos poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, además de cuidarse de los factores extrínsecos. Atalaya, (1999)

Maslow, logró identificar necesidades fisiológicas o biológicas de alimentación, de protección contra el sufrimiento o dolor y de habitación. Para garantizar la supervivencia de la persona, exigen satisfacción clínica y reiterada. La necesidad de seguridad, se refiere a no tener peligros; es decir, estar protegido de amenazas externas y están relacionadas de manera estrecha con la supervivencia de la persona. Necesidades sociales, tales como la amistad, pertenecer a un grupo, amor, afecto y participación. Se relacionan con la participación de la persona con otras y con el afán de entregar y aceptar afecto. Necesidad de estima: se relacionan con la forma en que un individuo se siente y valora, entre las cuales tenemos a la autoestima, el amor propio y la autoconfianza. Necesidades de autorrealización: son las más altas de la persona y lo conducen a desarrollarse a través de la práctica de su talento y aptitud. Se ubican en lo más alto de la pirámide y refleja el trabajo individual por lograr el potencial y desarrollo continuo a través de su vida.

Robbins (1998), describió los siguientes factores determinantes para la satisfacción laboral: Reto del trabajo - satisfacción con el trabajo en sí, se refiere a la importancia de la naturaleza del trabajo como un factor principal de la satisfacción del trabajador. Los trabajadores suelen preferir trabajos que les ofrezcan la oportunidad de utilizar sus habilidades, que les brinden una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desarrollando, de tal forma que un reto moderado brinda placer y satisfacción. El enriquecimiento del puesto puede elevar la satisfacción laboral debido a que aumenta la independencia, variedad de tareas, libertad y retroalimentación de su propia actuación.

Sistemas de recompensas justas, entre ellas se tienen: intrínsecas y extrínsecas. Las extrínsecas son otorgadas por la institución, de acuerdo al esfuerzo y desenvolvimiento de los trabajadores, así tenemos: política de remuneraciones y procedimientos de promoción de la institución, las formas del supervisor de elogiar y reconocer a los trabajadores. Las intrínsecas, el trabajador las percibe internamente, así tenemos: la competencia, habilidad y orgullo para realizar un buen trabajo. Estos deben percibirse por los trabajadores como justos para sentirse satisfechos, deben ser precisos y estar de acuerdo a las expectativas de los colaboradores.

Satisfacción con el salario, la compensación que reciben los trabajadores por su trabajo son las remuneraciones, gratificaciones y estímulos. La gestión del talento humano debe garantizar la satisfacción de los trabajadores, ayudando de esta manera a la organización a mejorar la eficacia y eficiencia en el trabajo. La percepción de justicia del trabajador, contribuye a estar satisfecho.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos, generan la oportunidad para el desarrollo personal, mayor responsabilidad y aumentan el estatus social de la persona. Si los trabajadores perciben que la organización cuenta con reglas claras, justas y precisas, la satisfacción se verá favorecida. La insatisfacción afecta la productividad y deteriora el clima laboral, los colaboradores disminuyen su desempeño, aumentan las quejas, cambian de empleo o se ausentan.

Condiciones favorables de trabajo, los trabajadores se interesan por que su ambiente laboral garantice su comodidad personal para realizar su trabajo óptimamente. Un agradable ambiente de trabajo y un lugar diseñado adecuadamente, mejorará el desempeño y a su vez favorecerá la satisfacción del trabajador.

Colegas que presten soporte – satisfacción con la supervisión. El jefe a través de la forma en que se comporta, es el factor principal que repercute en la satisfacción. Los líderes que toleran y tienen mayores consideraciones a sus colaboradores, logran que estos tengan un mayor grado de satisfacción en relación a los colaboradores con líderes que actúan de manera autoritaria, indiferente u hostil. Para colaboradores que tienen la autoestima baja o consideran el puesto de trabajo poco agradable o frustrante, es más importante contar con un líder que los considere y tolere. House & Mitchell (1974). Los trabajadores al notar ambigüedades, requieren las aclaraciones correspondientes para poder ejecutar su trabajo, en cambio sí se ha definido con claridad el trabajo puede realizarlo de forma competente sin requerir ayuda; por lo tanto, estos colaboradores requieren de un líder que no realice una estrecha supervisión. Los colaboradores que tienen bajos niveles de motivación y consideran como desagradable a su trabajo, a fin de tener un alto estándar de desempeño, desean contar con un líder que no los presione. Un jefe que hace caso a la opinión de los trabajadores, demuestra interés y brinda

retroalimentación positiva, es decir comprensivo, logrará un nivel de satisfacción más alto.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo: los resultados de Holland concluyen que se tiene una mayor satisfacción cuando contamos con un acuerdo de ocupación y personalidad alto, debido a la habilidad y talento que poseen las personas para desarrollar sus labores de manera óptima. Los colaboradores talentosos lograrán desempeñarse mejor, tener mayores éxitos y alcanzar una satisfacción mayor.

Dimensiones de la Satisfacción laboral.

Locke (1976), identificó varias características, clasificándolas en:

Eventos o condiciones de satisfacción laboral:

Satisfacción con el salario: es la valoración del aspecto cuantitativo de la remuneración, la equidad en relación a la remuneración o al método de distribución. Satisfacción en el trabajo: esta dado por el interés inherente del trabajo, las oportunidades de aprendizaje, la variedad, dificultad, y cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos. Satisfacción con las promociones: están dadas por las oportunidades de formación o la base a partir de la cual se da la promoción. Satisfacción con el reconocimiento: incluye los elogios por el trabajo realizado, las críticas y la congruencia con la percepción propia. Satisfacción con los beneficios: como las pensiones, primas, vacaciones y seguros médicos. Satisfacción con las condiciones de trabajo: el horario, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura y los descansos.

Agentes de satisfacción: posibilitan la ocurrencia de los eventos: Satisfacción con la supervisión: se refiere al estilo de supervisión o habilidades técnicas de relaciones administrativas o humanas. Satisfacción con los compañeros: incluye su apoyo, amistad y comunicación. Satisfacción con la compañía y la dirección: se refiere a la política de beneficios y remuneraciones dentro de la institución.

Hackman & Oldham (1976), identificaron cinco dimensiones, a saber:

Variedad de habilidades: es el grado en que un puesto requiere de actividades diversas para realizar el trabajo, lo que representa el empleo de diversas habilidades y talentos por parte del trabajador.

Identidad de la tarea: es el grado en que el puesto requiere realizar un proceso o tarea desde el comienzo hasta la culminación con un resultado visible.

Significación de la tarea: es el grado en que impacta el puesto sobre la vida o el trabajo de otras personas.

Autonomía: es el grado en que el puesto suministra sustancial libertad, discreción e independencia al trabajador en la programación de su trabajo y el uso de las herramientas necesarias para realizar su trabajo.

Retroalimentación del puesto: es el grado en que el desempeño de las actividades requeridas por el puesto produce que el trabajador obtenga información directa y clara acerca de la efectividad de su actuación.

2.3 Definición de términos básicos

Clima organizacional

Es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etcétera. El Clima puede construirse como una auto reflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Goncalves (1997).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. Morillo (2006).

Motivación

La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano. Chiavenato (2009).

Desempeño laboral

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Chiavenato (2000).

CAPITULO III

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Los factores determinantes del clima organizacional influyen de manera significativa en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

Hipótesis específicas:

1. El factor responsabilidad del clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la MPT 2020.
2. El factor relaciones y cooperación del clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la MPT 2020.
3. El factor recompensas del clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la MPT 2020.
4. El factor estándares del clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la MPT 2020.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional.

Definición conceptual

El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. Sandoval (2004)

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Definición conceptual

Son las percepciones sobre el trabajo, que se fundamentan en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, tales como el estilo de dirección, las reglas y procedimientos, las condiciones de trabajo, los beneficios, la satisfacción de los grupos de trabajo y la afiliación de los grupos de trabajo. Caballero (2002)

3.3. Tipo y diseño de contrastación de hipótesis

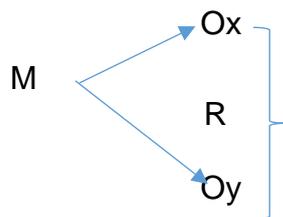
Tipo de estudio

Aplicada, de tipo descriptivo – correlacional, debido a que se describirá el comportamiento de las variables y se buscará su relación y/o asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral

Diseño de investigación

No experimental, porque no se manipulan variables, no se ha trabajado con grupos de control ni experimental. Transversal porque los datos se han recogido en un solo momento.

De acuerdo al esquema:



Donde:

- M : Muestra
- Ox : Clima organizacional
- Oy : Satisfacción laboral
- R : Relación entre variables.

3.4. Población, muestra y muestreo

Población

La población del presente estudio está conformada por todos los trabajadores de la MPT.

Tabla 1

Población laboral de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Ítem	Descripción	Total
1	Alcalde	1
2	Regidores	11
3	Empleados nombrados	98
4	Obreros nombrados	37
5	Obreros contratados permanentes 728	67
6	Técnicos contratados permanentes	82
7	Funcionarios contratados	42
Total		338

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos (2020)

Muestra

De acuerdo a la metodología de la investigación para la delimitación del tamaño muestral se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

N = población (338 trabajadores)

n = tamaño de la muestra

p = 0.5 posibilidad que ocurran los casos.

q = 0.5 posibilidad que no ocurran los casos.

Z = 1.96 es la distribución normal estándar (al 95% de confiabilidad).

E = 0.05 margen de error de estimación de la muestra en relación a la población.

$$n = \frac{338 \times (1.96) (1.96)(0.5)(0.5)}{(0.05) (0.05) (338-1) + (1.96) (1.96) (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{324.6152}{1.8029}$$

n = 180 trabajadores

El tamaño de la muestra será de n = 180

Muestreo

Se aplicaron las encuestas a una muestra de 180 trabajadores de la MPT, en sus propias oficinas en horarios de trabajo. Es decir, se empleó el muestreo probabilístico.

3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos de investigación

Analítico, porque se desagrega los aspectos específicos del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Deductivo, porque se parte de hechos generales de la satisfacción laboral hasta lograr identificar aspectos comunes.

Inductivo, porque se parte de hechos particulares del clima organizacional y se hacen generalizaciones que significan aportes de la investigación en favor de la solución de la problemática en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Plan de procesamiento y análisis de datos: Técnicas de recolección de datos

Las técnicas utilizadas en la investigación son: la encuesta y el análisis documental.

Instrumentos de recolección de datos

Para la encuesta, el instrumento utilizado para comprender como se percibe el clima organizacional y la satisfacción laboral en la MPT es el cuestionario.

El cuestionario está constituido por un grupo de preguntas en relación a la o las variables que se van a medir. (Hernández, Fernández, y Bautista, 1997). El cuestionario fue elaborado con 60 preguntas, 30 de ellas han sido para medir el clima organizacional y las 30 restantes la satisfacción laboral. En total, se han aplicado ciento ochenta encuestas a los servidores de la MPT.

Para elaborar el cuestionario se utilizó el método de escalamiento tipo Likert, a través del cual se presenta los ítems en forma de afirmaciones, solicitando a la persona elija uno de los cinco puntos de la escala. Una vez obtenido los datos, comienza la agrupación o clasificación de estos referidos a cada variable estudiada y su presentación conjunta. Para el procesamiento de datos se hizo uso del programa SPSS versión 23, y para analizar los datos, el investigador ha seguido cuatro pasos, a saber:

Validación. Es el proceso a través del cual se verifica si las entrevistas se han realizado según lo establecido. Al editar se revisa si se han cometido errores por parte de la persona que realizó las preguntas y por parte de quien contesta.

Codificación. Consiste en codificar numéricamente las respuestas de determinadas preguntas.

Introducción de datos. Después de validar, editar y codificar, se procede a introducir los datos a fin de realizar la conversión electrónica de la información obtenida.

Tabulación y análisis estadísticos. La tabla de frecuencia de un solo sentido, constituye la forma de tabular más básica y que indica la cantidad de entrevistados que respondieron a cada interrogante.

Análisis de datos.

Aplicando el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), se han obtenido figuras y tablas para discutir y contrastar la hipótesis que nos permitirá solucionar el problema y alcanzar los objetivos. La información fue analizada coherentemente con el propósito de determinar de qué manera los factores determinantes del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

Confiabilidad del instrumento de medición.

El Alfa de Cronbach fue utilizado a fin de determinar la confiabilidad del instrumento, y que nos permite determinar el nivel de consistencia y precisión. Los valores se indican en el cuadro 2, según se detalla a continuación:

Tabla 2

Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Valores	Nivel
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Datos de la investigación

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

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = # ítems

Vi = Varianza inicial

Vt = Varianza total

Como se puede observar en el cuadro 3, el resultado obtenido para la variable clima organizacional es de 0,893 y según la escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad, se ha determinado que el coeficiente es de excelente confiabilidad.

Tabla 3

Estadísticas de Confiabilidad del Clima Organizacional.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,893	30

En el cuadro 4, se observa que el resultado obtenido para la variable clima organizacional es de 0,866, lo que nos indica que el coeficiente obtenido es de excelente confiabilidad según la escala que sirve para interpretar el coeficiente de confiabilidad.

Tabla 4

Estadísticas de Confiabilidad: Satisfacción Laboral.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,866	30

Asimismo, para la constatación de hipótesis se empleará el coeficiente de Spearman.

Tabla 5

Interpretación de los valores de Spearman

Valores	Niveles
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista, 2014

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Concentración de datos

La desviación estándar para la variable independiente Clima Organizacional es 8,506 para 180 casos con una media de 102,66. Lo que significa que es una curva normal ya que la mayoría de los datos se encuentran concentrados en la media.

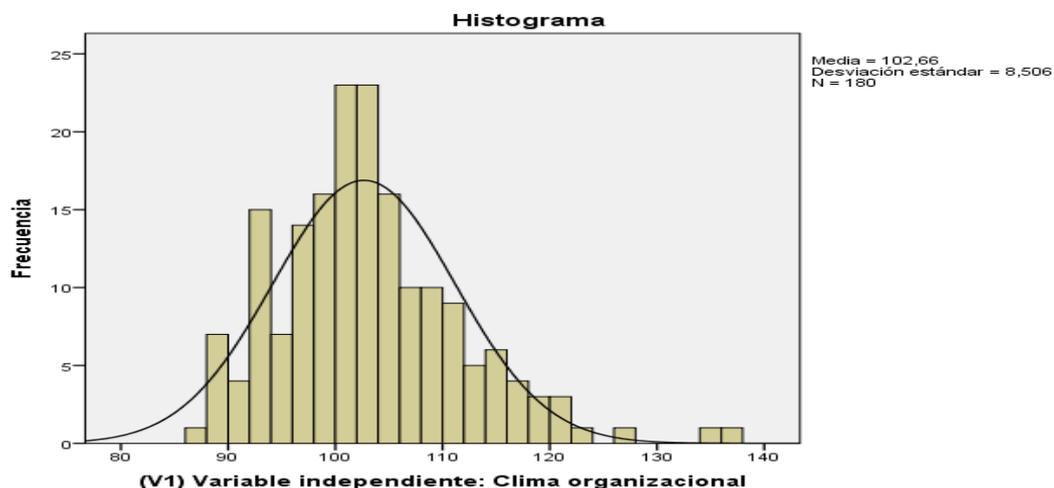
Tabla 6

Estadísticas del Clima Organizacional

Descripción	Total
N Válido	180
N Perdidos	0
Media	102,66
Desviación estándar	8,506
Rango	49
Suma	18479

Fuente: Encuestas

Figura 1: Histograma de la Variable Clima Organizacional



La desviación estándar de la satisfacción laboral es 7,846, lo cual indica que se desvía en promedio de la media esa cantidad. La media de 180 casos es 98,43 y representa una curva normal positiva, debido a que la mayor cantidad de casos están ubicados alrededor de la media.

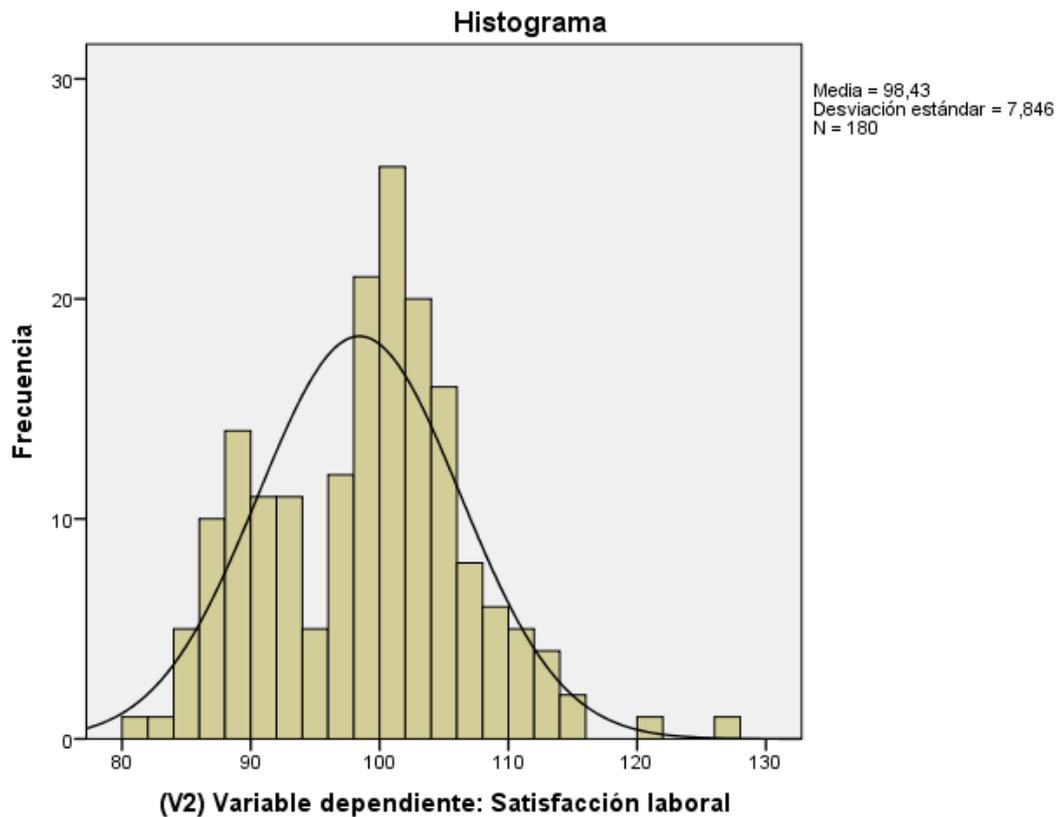
Tabla 7:

Estadísticas de la Satisfacción Laboral.

Descripción	Total
N Válido	180
N Perdidos	0
Media	98,43
Desviación estándar	7,846
Rango	45
Suma	17717

Fuente: Encuestas

Figura 2: Histograma de la Variable Satisfacción Laboral



Análisis

Objetivo general: Determinar de qué manera los factores determinantes del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

Tabla 8

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral.

Nivel	Clima organizacional			Satisfacción laboral	
	Puntaje	# Encuest.	%	# Encuest.	%
Alto	110 - 150	34	18.9	13	7.2
Medio	70 - 109	146	81.1	167	92.8
Bajo	30 - 69	0	0.0	0	0.0
Total		180	100.0	180	100.0

Fuente: Encuesta

Entre el Clima Organizacional de nivel medio, existió una relación directa positiva con el 81.1% de las respuestas que manifiestan que influye en la Satisfacción Laboral del 92.8% en el nivel medio de los entrevistados en la MPT. En los niveles bajos y altos las respuestas fueron no significativas debido a que no excedieron el 18.9%.

Hipótesis general: Los factores determinantes del clima organizacional influyen de manera significativa en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

Tabla 9:

Correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

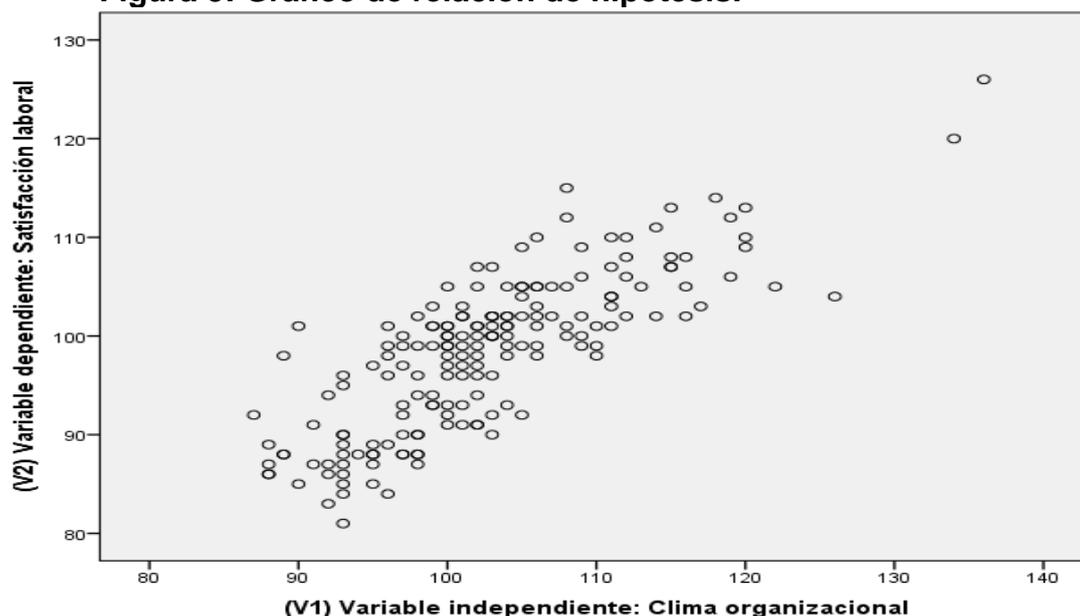
		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180
	Satisfacción laboral	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180

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

El clima organizacional y la satisfacción laboral, tienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.812, es decir, la correlación es positiva alta. Con un clima organizacional más óptimo, la satisfacción laboral es mejor, a un nivel de confianza del 99% .

El nivel de significancia es 0.000, inferior a .05 lo cual constituye el error permitido máximo, razón por la cual aceptamos la hipótesis.

Figura 3: Gráfico de relación de hipótesis.



En el gráfico de dispersión, se aprecia una tendencia positiva ascendente, puntuaciones altas en las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Es decir, aceptamos la hipótesis.

Existe una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Al existir un clima organizacional adecuado, los colaboradores están complacidos, razón por la cual aceptamos la hipótesis. Para los colaboradores es gratificante trabajar en la institución con un clima laboral positivo, debido a que se sienten motivados e identificados; en cambio, si el clima laboral fuese negativo, los colaboradores mostrarían insatisfacción, productividad baja y rotación alta de trabajadores. Los colaboradores están motivados en el trabajo, lo cual les permite desarrollar mejor sus funciones y ser más eficientes.

Existe una influencia significativa de los factores determinantes del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la MPT. Es decir, la responsabilidad, la relación y cooperación, las recompensas y los estándares, influyen significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la entidad edilicia.

Objetivo específico 1: Explicar de qué manera el factor responsabilidad del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Tabla 10

Influencia del factor responsabilidad en la satisfacción laboral.

Nivel	Responsabilidad			Satisfacción laboral	
	Puntaje	# Encuest.	%	# Encuest.	%
Alto	30 - 40	107	59.4	13	7.2
Medio	19 - 29	73	40.6	167	92.8
Bajo	8 - 18	0	0.0	0	0.0
Total		180	100.0	180	100.0

El factor Responsabilidad tuvo una relación de nivel alto del 59.4% y medio del orden del 40.6% con la satisfacción laboral del 92.8%, acorde con las respuestas obtenidas en la aplicación de la encuesta en la MPT.

HE1: El factor responsabilidad del clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

La responsabilidad y la satisfacción laboral, tienen un coeficiente de correlación de Spearman de 0.460, lo que indica que la correlación es positiva moderada. A mayor responsabilidad, la satisfacción laboral es mejor, al 99% de nivel de confianza. El nivel de significancia es 0.000, inferior a .05 que representa el límite máximo de error que se permite, razón por la cual aceptamos la hipótesis, según se indica en el cuadro siguiente:

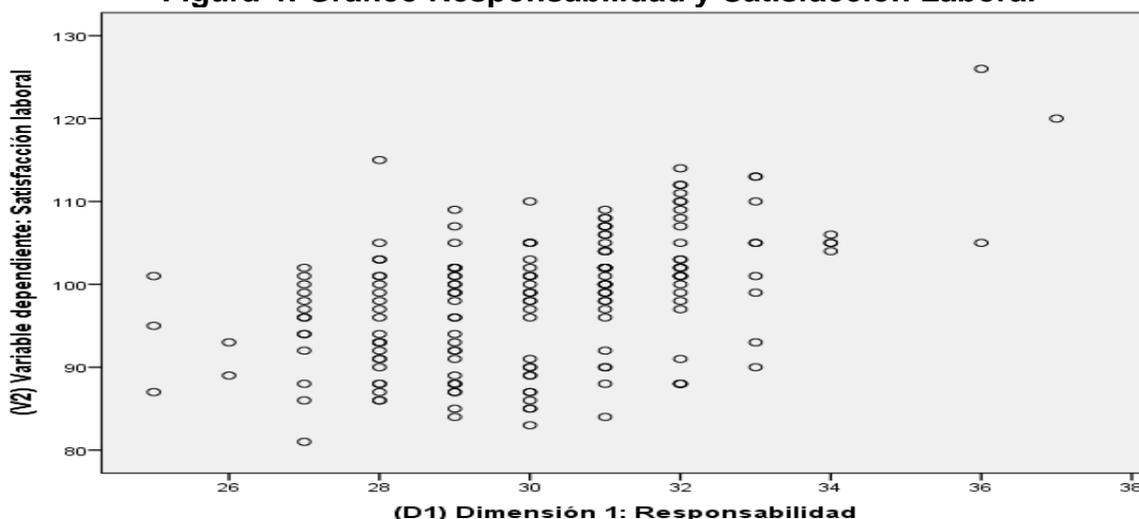
Tabla 11

Correlación de la Responsabilidad y Satisfacción Laboral.

		Satisfacción laboral	Responsabilidad
Rho de Spearman	(V2) Variable dependiente: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,460**
		N	.
		N	180
	(D1) Dimensión 1: Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,460**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000	
	N	180	

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

Figura 4: Gráfico Responsabilidad y Satisfacción Laboral



La correlación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral es positiva moderada. Los puntos se encuentran dispersos en el diagrama, lo que indica una tendencia positiva. La influencia es significativa entre el factor responsabilidad y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Análisis teórico del factor responsabilidad y satisfacción laboral:

La toma de decisiones otorga a los colaboradores un mayor sentido de responsabilidad y pertenencia, permite aumentar el nivel de compromiso. Los trabajadores no se conectan emocionalmente con la institución cuando se les prohíbe tomar importantes decisiones. El compromiso es un tema de actitud y sobre todo de valores como la lealtad y la integridad.

El liderazgo es de gran importancia en las instituciones. La eficacia y eficiencia que deben tener los equipos de trabajo son de responsabilidad de los líderes. Se requiere de un gran compromiso y esfuerzo para que los colaboradores trabajen con sus líderes y se comuniquen muy bien, debido a que en las instituciones existen personas con culturas diferentes.

Es importante mantener una relación positiva entre los servidores de la institución, las buenas relaciones contribuyen a incrementar el grado de responsabilidad de los servidores, fomenta un clima laboral agradable, facilita

la comunicación y permite un mejor desarrollo profesional debido a que se cuenta con un feedback constante del trabajo.

El nivel de correlación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral es positiva moderada, que es bueno para la institución. Los resultados obtenidos para esta dimensión indican que los servidores tienen claro que están claramente definidas las responsabilidades del puesto, cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal, el líder tiene claro los objetivos de la institución; y el liderazgo en la institución tiene un impacto positivo en sus seguidores.

Existe una influencia significativa del factor responsabilidad en la satisfacción laboral de los servidores de la MPT. Es decir, las responsabilidades del puesto están claramente definidas, los servidores consideran que cumplir con las tareas diarias en el trabajo les permite el desarrollo personal, el liderazgo impacta en sus seguidores de manera positiva, el líder tiene claro los objetivos de la institución y el liderazgo de la institución impacta en la capacidad de adaptación, influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los servidores de la entidad edilicia.

Objetivo específico 2: Describir qué manera el factor relaciones y cooperación del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Tabla 12

Influencia del factor relaciones y cooperación en la satisfacción laboral.

Nivel	Relaciones y cooperación			Satisfacción laboral	
	Puntaje	# Encuest.	%	# Encuest.	%
Alto	30 - 40	44	24.4	13	7.2
Medio	19 - 29	136	75.6	167	92.8
Bajo	8 - 18	0	0.0	0	0.0
Total		180	100.0	180	100.0

El factor relaciones y cooperación compuesta por los indicadores de equipo bien integrado, disposición para asesorar del personal administrativo y atención

del personal administrativo, alcanzaron un desempeño de nivel medio con el 75.6% de respuestas relacionadas con la variable satisfacción laboral que logró un nivel medio del 92.8% de la encuesta aplicada a la MPT. Los encuestados están de acuerdo que el alcalde muestra su preocupación por la mejora institucional, así como los servidores administrativos están dispuestos a asesorar a la ciudadanía en los trámites requeridos y atienden las solicitudes con trato amable, eficiente y eficaz y el grupo de trabajo funciona como un equipo integrado.

HE2: El factor relaciones y cooperación del clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

La correlación del factor relaciones y cooperación y la variable satisfacción laboral es positiva moderada con 0.593. El nivel de confianza representa el 99%. Con relaciones y cooperación más óptimas, mayor satisfacción laboral. La hipótesis se acepta en el nivel de significancia de 0.000.

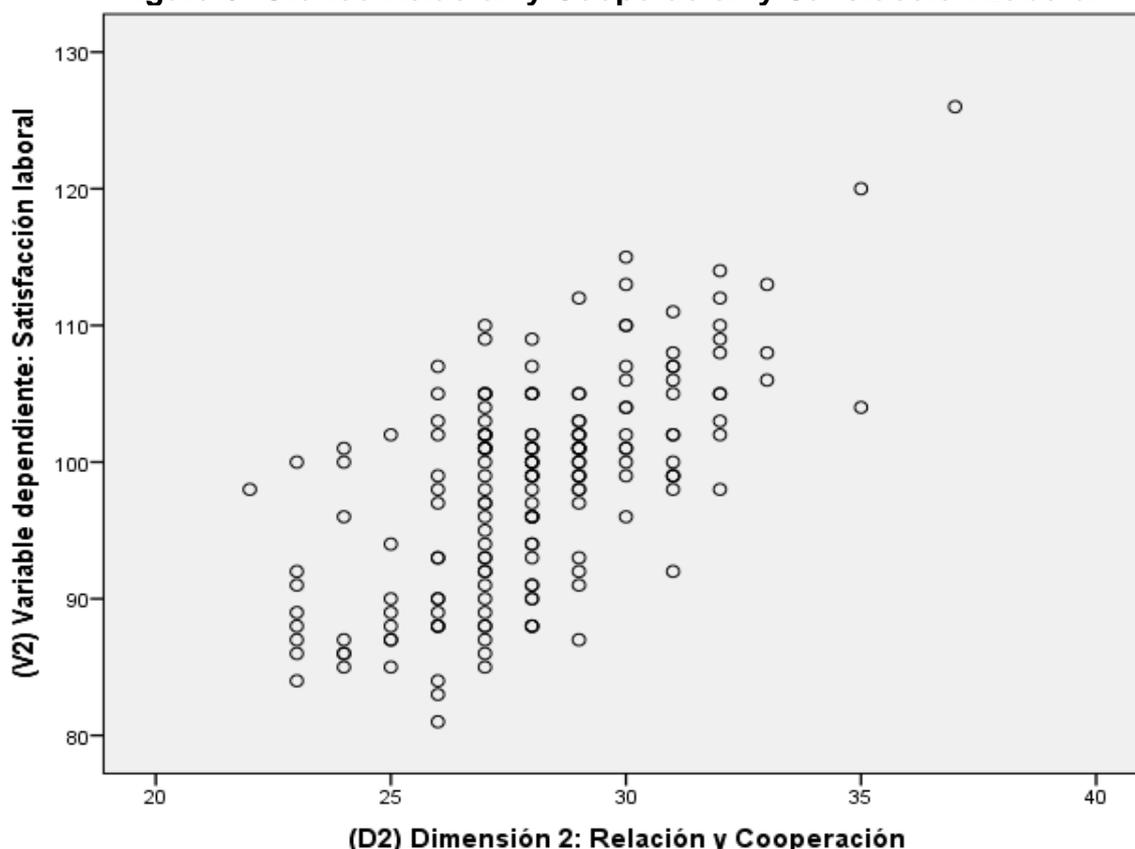
Tabla 13

Correlación de la Relación y Cooperación y la Satisfacción Laboral.

			Relación y Cooperación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	(D2) Dimensión 2: Relación y Cooperación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 180	,593** ,000 180
	(V2) Variable dependiente: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,593** ,000 180	1,000 . 180

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

Figura 5: Gráfico Relación y Cooperación y Satisfacción Laboral



La correlación entre el factor relación y cooperación y la satisfacción laboral es positiva moderada. En el diagrama los puntos se muestran dispersos, lo cual indica una tendencia positiva.

Análisis teórico de la relación y cooperación y la satisfacción laboral:

La institución requiere de servidores dispuestos a asesorar a los ciudadanos en los trámites que requieran con una atención eficiente, amable y eficaz. La institución debe reconocer el esfuerzo de los colaboradores a fin de lograr la satisfacción laboral. Se observa que hay una correlación positiva moderada de la relación y cooperación y la satisfacción laboral, lo cual es bueno en la organización.

Existe una influencia significativa del factor relaciones y cooperación en la satisfacción laboral de los servidores de la MPT. De acuerdo a los resultados, los servidores tienen claro que el grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado, el alcalde se preocupa por la mejora de la institución, el

personal administrativo esta dispuesto a asesorar a la ciudadanía en algún trámite, el personal administrativo atiende eficiente, eficaz y amablemente, se toman en cuenta las opiniones de los servidores y se valora el esfuerzo y el trabajo de los servidores; que influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la entidad edilicia.

Objetivo específico 3: Explicar de qué manera el factor recompensas del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Tabla 14

Influencia del factor recompensas en la satisfacción laboral.

Nivel	Recompensas			Satisfacción laboral	
	Puntaje	# Encuest.	%	# Encuest.	%
Alto	30 - 40	8	4.4	13	7.2
Medio	19 - 29	171	95.0	167	92.8
Bajo	8 - 18	1	0.6	0	0.0
Total		180	100.0	180	100.0

Fuente: Encuesta

El factor recompensas compuesto por los indicadores de motivación, desarrollo profesional y remuneraciones, alcanzaron el nivel medio de desempeño con el 95.0% de respuestas relacionadas con la satisfacción laboral que logró el nivel medio del 92.8% de encuestados. Los servidores de la MPT no se sienten debidamente motivados para cumplir con su trabajo, además la institución no cubre sus necesidades básicas.

HE3: El factor recompensas del clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

El coeficiente de correlación de Spearman de las recompensas y la satisfacción laboral es de 0.766, que evidencia la existencia de una correlación positiva alta.

A mejores recompensas la satisfacción laboral es mayor. Su nivel de significancia es de 0.000, inferior a .05, que representa el máximo nivel de error aceptado, motivo por el cual aceptamos la hipótesis, según se muestra en el cuadro.

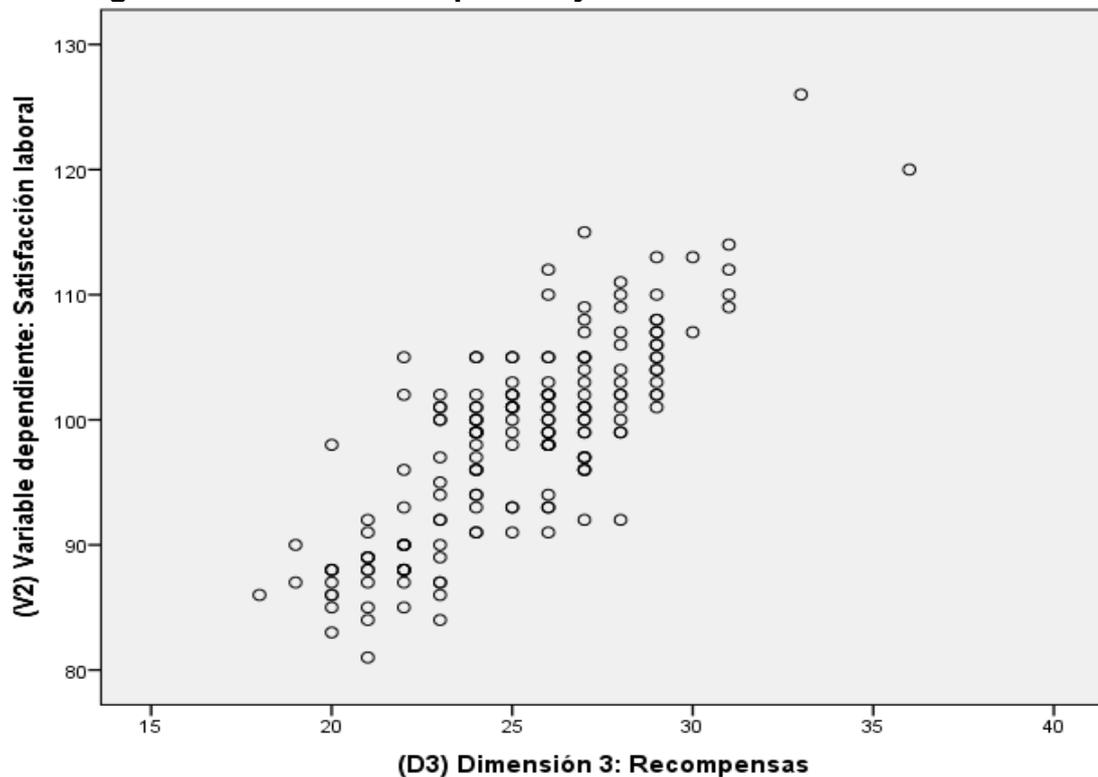
Tabla 15

Correlación de las Recompensas y la Satisfacción Laboral.

		Satisfacción laboral	Recompensas
Rho de Spearman	(V2) Variable dependiente: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180
	(D3) Dimensión 3: Recompensas	Coeficiente de correlación	,766**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180

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

Figura 6: Gráfico Recompensas y Satisfacción Laboral



La correlación del factor recompensas y la satisfacción laboral es positiva alta. En el diagrama se observa los puntos dispersos, que indica una tendencia positiva. Existe una influencia significativa entre el factor recompensa del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la MPT.

Análisis teórico de las recompensas y la satisfacción laboral.

Existen instituciones que no le dedican tiempo a los beneficios y a la motivación de sus colaboradores. Para lograr la satisfacción del trabajador y permitir el desarrollo de las tareas asignadas, es muy importante que la organización invierta en beneficios y motivación a sus colaboradores.

La institución que ofrezca a sus trabajadores mayores beneficios, que muestre preocupación por su personal, logrará contar con colaboradores más motivados y una óptima imagen institucional, que la mayoría deseará trabajar en la institución. Existe una correlación positiva alta entre recompensas y la satisfacción laboral.

En el factor recompensas del clima laboral, se ha encontrado que los colaboradores de la MPT, perciben que están motivados en su trabajo, que se han desarrollado profesionalmente en su trabajo, que la institución genera motivación que incide en la conducta de los colaboradores y las remuneraciones que perciben están acorde a los trabajos realizados y muestran interés en el resultado de las actividades realizadas por los servidores; que influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la entidad edilicia.

Las recompensas y los reconocimientos son de gran importancia por que contribuyen a influir en los servidores o moldear su comportamiento, los cuales deben ser diseñados en función a las necesidades de cada servidor.

Objetivo específico 4: Explicar de qué manera el factor estándar del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Tabla 16***Influencia del factor estándar en la satisfacción laboral***

Nivel	Estándar			Satisfacción laboral	
	Puntaje	# Encuest.	%	# Encuest.	%
Alto	22 – 30	48	26.7	13	7.2
Medio	14 – 21	132	73.3	167	92.8
Bajo	6 – 13	0.0	0.0	0.0	0.0
Total		180	100.0	180	100.0

Fuente: Encuesta

El factor estándar compuesto por los indicadores de competencias, capacidad para resolución de problemas y capacitaciones, alcanzaron un nivel medio de desempeño con el 73.3% en relación a la satisfacción laboral que logró el nivel medio del 92.8%. Los trabajadores de la institución no se sienten satisfechos con las capacitaciones recibidas, las capacitaciones no están orientadas a la mejora de los procesos y los trabajadores consideran que no han mejorado sus habilidades con las capacitaciones recibidas.

HE4: El factor estándares del clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

Al 99% de nivel de confianza, la correlación de los estándares y la satisfacción laboral es positiva moderada en 0.608 y un nivel de significancia de .000 inferior a .05, límite máximo de error aceptado, razón por la que aceptamos la hipótesis. A mayores estándares, la satisfacción laboral aumenta.

Tabla 17

Correlación de los Estándares y la Satisfacción Laboral.

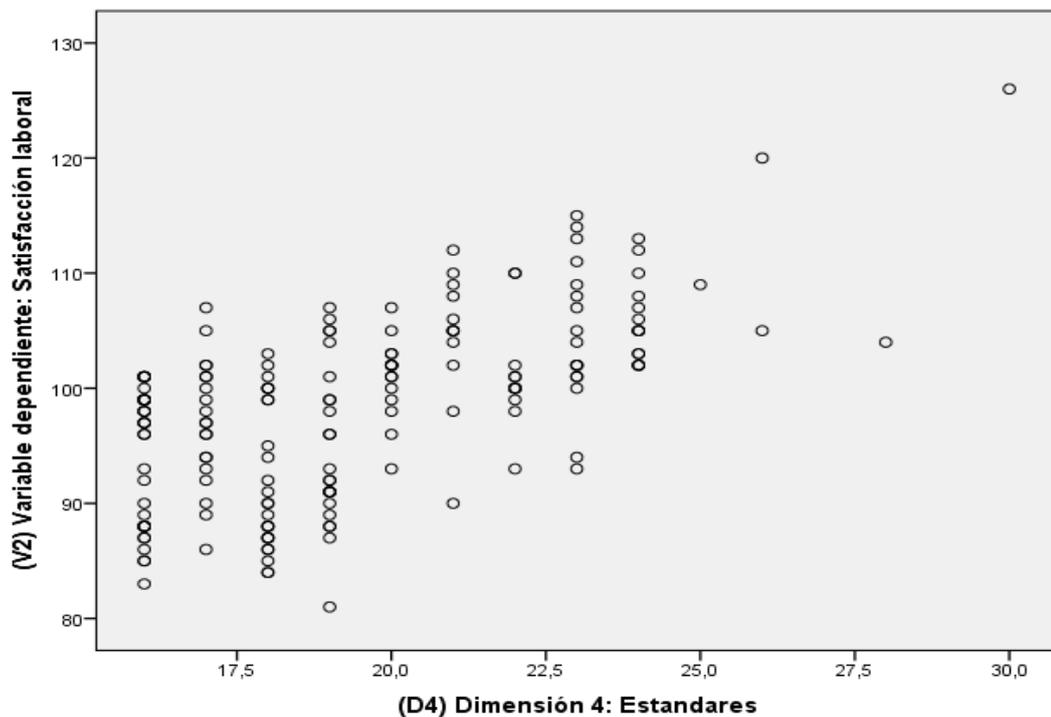
		Satisfacción laboral	Estándares
Rho de Spearman	(V2) Variable dependiente: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,608**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180
	(D4) Dimensión 4: Estándares	Coefficiente de correlación	,608**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180

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

Gráficos de la relación de hipótesis.

La correlación del factor estándares y la satisfacción laboral es positiva moderada. Los puntos se encuentran dispersos, lo cual indica que la tendencia es positiva.

Figura 7 Gráfico Estándares y Satisfacción Laboral.



La correlación del factor estándares y la satisfacción laboral es positiva moderada. En el diagrama se observa los puntos dispersos, que indica una tendencia positiva. La influencia es significativa entre el factor estándares y la satisfacción laboral de los servidores de la MPT.

De acuerdo a los resultados que se han obtenido, los servidores de la MPT perciben que no están satisfechos con las capacitaciones recibidas.

En el factor estándares del clima laboral, se ha encontrado que los servidores de la MPT, perciben que se cuenta con las competencias para lograr los objetivos, los trabajadores tienen la capacidad para solucionar los problemas que se le presentan, las capacitaciones han contribuido a perfeccionar sus habilidades en el trabajo; y las capacitaciones para alcanzar las metas han sido eficaces; lo cual influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la MPT.

Es importante comunicar a los servidores los objetivos que se persiguen a corto, mediano y largo plazo, a fin de que la información circule por toda la entidad y lograr niveles de compromiso altos por parte de cada uno de los servidores, que nos permita alcanzar un clima organizacional positivo y constructivo. Las reglas y estándares deben estar definidos con claridad en la institución a fin de que cada servidor se involucre en el trabajo.

Análisis de datos correlacionales:

El análisis que se ha realizado de correlación de datos de las dimensiones de cada variable, según Spearman el coeficiente varía de -1.00 a +1.00. (Cuadro 5)

La correlación entre la responsabilidad y los ítems de: las responsabilidades del puesto están claramente definidas está representado por .383, el cumplimiento diario de las labores del trabajo posibilitan el desarrollo personal en un .600, los objetivos organizacionales son compatibles con los de interés personal en un .329, el efecto del liderazgo institucional en la capacidad de adecuación es de .580, el impacto positivo del liderazgo institucional en los colaboradores es de .535, en la institución se considera que se ha empoderado a los colaboradores

en .603, los objetivos de la entidad son claros para el líder en un .596; y en la totalidad de actividades grupales de la institución el liderazgo está presente en un .517.

Se observa que la correlación del elemento responsabilidad con todos sus ítems, fluctúa entre .329 y .603, lo cual indica que existe una correlación positiva baja y positiva moderada. La responsabilidad es baja y moderada en la institución.

La correlación entre la relación y cooperación y los ítems de: el alcalde se muestra preocupado por la mejora institucional es de .464, los servidores administrativos están dispuestos a apoyar a la ciudadanía en trámites en un .491, los servidores administrativos atienden solicitudes amable, eficiente y eficazmente en un .528, el trabajo y el esfuerzo son valorados institucionalmente, en un .559, se toman en cuenta las ideas u opiniones de los colaboradores en un .627, en el trabajo la información circula en forma adecuada en un .682, la institución tiene un plan de comunicación externa en .672, y el grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado ,395.

Se observa que la relación del elemento relación y cooperación con todos sus ítems, fluctúa entre .464 y .682; es decir, la correlación es positiva moderada. La relación y cooperación es positiva moderada en la institución.

La correlación entre las recompensas y los ítems de: La institución causa motivación que logra influenciar el comportamiento de los servidores en un .546, la institución satisface las necesidades básicas en un .554, opina que en la institución se ha logrado desarrollar profesionalmente en un .733, las remuneraciones que perciben están acorde con el desempeño realizado en .773, los reconocimientos brindados son equitativos en un .686, se siente motivado en su trabajo en .463, muestran interés en el resultado de las actividades realizadas por los colaboradores en .636; y los premios o recompensas en la entidad son suficientes en un .537.

Se observa que la relación del elemento recompensas con todos sus ítems, fluctúa entre .463 y .773. La correlación es positiva moderada y positiva alta. La recompensa es positiva moderada y alta en la institución.

Existe una correlación entre estándares y sus ítems de la siguiente manera: se cuenta con las competencias para lograr los objetivos en un .175, los trabajadores tienen capacidad para resolución de problemas que se le presentan en un .182, siente que las capacitaciones que ha recibido lo han logrado satisfacer en un .793, las capacitaciones han contribuido las habilidades del trabajador en un .908, las capacitaciones fueron eficaces para alcanzar las metas predeterminadas en un .927 y las capacitaciones son destinadas a mejorar los procesos en un .826.

Se observa que la relación del elemento estándares con todos sus ítems, fluctúa entre .175 y .927, lo cual indica que existe una correlación positiva baja y positiva muy alta. Los estándares son bajos y altos en la institución.

Existe una correlación del trabajo en equipo y sus ítems; así: piensa que la interacción producida en el equipo de trabajo, posibilita que los integrantes logren desarrollar su potencial en un .383, a través del trabajo en equipo se han logrado ideas nuevas en un .434, el trabajo en equipo ha logrado convertir en un colaborador listo a apoyar a sus compañeros en un .475, opina que se produce un aumento de la motivación para laborar con el trabajo en equipo en un .633, el trabajo en equipo va a permitir contar con un ambiente laboral menos estresante en un .716, los equipos de trabajo se motivan con proyectos que suponen retos en .755, trabajar en equipo ha logrado desarrollar sus habilidades en un .514; y le permiten el mejor uso de su talento en un .663.

Se observa que la relación del elemento trabajo en equipo con todos sus ítems, fluctúa entre .383 y .755, lo cual indica que existe una correlación positiva baja y positiva alta.

Existe una correlación entre condiciones de trabajo y sus ítems de la siguiente manera: le satisface el sueldo que recibe en un .618, opina que es adecuado el horario para trabajar en un .196, tiene constante capacitación en el área asignada en un .476, cuenta con todas las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo en un .595, las condiciones del lugar de trabajo son óptimas en .708, la institución le entrega cierto tipo de incentivo en un .593; y siente que tiene sobre carga de trabajo en un .013.

Se observa que la relación del elemento condiciones de trabajo con todos sus ítems, fluctúa entre .013 y .708; es decir, la correlación es positiva muy baja y positiva alta. Las condiciones de trabajo son bajas y altos en la institución.

Existe una correlación entre beneficios y sus ítems de la siguiente manera: está contento con su empleo en un .328, la institución le otorga un plan de beneficios en un .771, está satisfecho con los beneficios ofrecidos por la institución en .831, las decisiones a tomar en relación a beneficios tienen que ser guiados en función a la capacidad financiera de la institución en un .364, la institución determina las necesidades de los trabajadores en un .558, opina que el esfuerzo que realiza como trabajador es bien retribuido en un .601; y existe una retribución variable basada en resultados en .197.

Se observa que la relación mínima del elemento beneficios con todos sus ítems, es de .197 y la más alta es .831. La correlación es positiva muy baja y positiva alta.

Existe una correlación entre oportunidades y desarrollo profesional y sus ítems de la siguiente manera: considera que tiene la oportunidad para crecer profesionalmente en la institución en un .756, los servidores con mayor crecimiento están más identificados con la institución en un .575, la institución está interesada en desarrollar la carrera de los servidores en .552, el crecimiento a nivel profesional ha impactado en la satisfacción de los servidores en .671, hay un programa para evaluar el rendimiento o la formación de los servidores es de .084, se alcanza satisfacer las necesidades de crecimiento de los servidores en un .534, se aumenta la calidad de vida en un .639; y la institución estima que el desarrollo profesional es una estrategia clave en un .679.

Se observa que la relación mínima del elemento oportunidades y desarrollo profesional con todos sus ítems, es de .084 y la más alta es .756, lo cual indica que existe correlación positiva muy baja y positiva alta.

Análisis de factores correlacionales

Según la correlación del clima organizacional, se tiene que el nivel mayor de correlación corresponde a la relación y cooperación con 0.834, seguidamente recompensas con 0.826, luego continúa los estándares con 0.707 y finalmente responsabilidad con 0.658. Por tal razón, podemos confirmar que los elementos: relación y cooperación, recompensas, estándares y responsabilidad están incorporados en el estudio y pertenecen al clima organizacional y con elevados valores.

En la correlación de la satisfacción laboral con sus elementos, tenemos que el nivel mayor es condiciones de trabajo con 0.871, seguidamente oportunidades o desarrollo profesional con un nivel de correlación de 0.857, después beneficios con 0.809 y finalmente trabajo en equipo con 0.692, considerado positivo moderado.

Se ha comprobado a través de la correlación que el trabajo en equipo, condiciones de trabajo, oportunidades o desarrollo profesional, y beneficios están incluidos en el estudio de la variable satisfacción laboral.

4.2. Discusión

Objetivo general: Determinar de qué manera los factores determinantes del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes 2020.

El coeficiente de correlación de Spearman del clima organizacional y la satisfacción laboral, es de 0.812, que evidencia que existe una correlación positiva alta. Cuanto mejor es el clima organizacional, la satisfacción laboral será mayor, al 99% de nivel de confianza. El nivel de significancia es de 0.000, inferior a .05 lo cual es el nivel máximo de error que se permite por lo cual aceptamos la hipótesis. Estos resultados coinciden con los encontrados por Mino (2014), quien:

Determinó la existencia de un grado de correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño en sus trabajadores. Los datos indicaron un 0.281 y en la escala que oscila del -1 y +1 para que exista una correlación perfecta el resultado debió ser +1. La dimensión de menor promedio de la

variable desempeño, fue el compromiso, que indica de manera particular la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los colaboradores con la organización, lo que ocasiona un clima laboral desfavorable y disminuye la productividad e influye en los servicios prestados a los clientes.

Existe una influencia significativa de los factores determinantes del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, debido a la existencia de una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La responsabilidad, la relación y cooperación, las recompensas y los estándares influyen significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la entidad edilicia. Al existir un clima organizacional adecuado, los colaboradores están complacidos, razón por la cual aceptamos la hipótesis. Para los colaboradores es gratificante trabajar en la institución con un clima laboral positivo, debido a que se sienten motivados e identificados; en cambio, si el clima laboral fuese negativo, los colaboradores mostrarían insatisfacción, productividad baja y rotación alta de trabajadores. Los colaboradores están motivados en el trabajo, lo cual les permite desarrollar mejor sus funciones y ser más eficientes.

En esta línea de análisis la existencia de un clima organizacional agradable requiere tener motivado a los colaboradores lo cual depende de varios factores, tales como: responsabilidad, relación y cooperación, recompensas y estándares.

No es fácil alcanzar un clima organizacional óptimo en la organización, es relevante la relación de los directivos con los colaboradores, la comunicación, los programas de capacitación implementados.

Con la finalidad de tener un mejor clima organizacional, la institución debe evaluar periódicamente el clima organizacional, a fin de mantener motivado a los servidores a fin de que desarrollen sus tareas eficientemente y de esta forma obtener los resultados esperados.

La Sub Gerencia de Recursos Humanos, debe realizar las evaluaciones con la finalidad de dar solución a las observaciones alcanzadas por los trabajadores y que afectan el clima organizacional de la institución.

La satisfacción laboral es determinada por la forma en que es recompensado el trabajo, porque las condiciones de trabajo sean las adecuadas, que las actividades realizadas no representen algún peligro para la vida o la salud del trabajador, los beneficios que se pueden recibir, el trabajo en equipo.

Los colaboradores deben mostrar sus capacidades y habilidades; y sentir el deseo de continuar desarrollándose profesionalmente para lograr la satisfacción laboral.

Objetivo específico 1: Explicar de qué manera el factor responsabilidad del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Entre el factor responsabilidad y la variable satisfacción laboral se tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.460; es decir, la correlación es positiva moderada. A mayor responsabilidad, la satisfacción laboral aumenta, al 99% de nivel de confianza. El nivel de significancia es 0.000 inferior a .05 que representa el nivel máximo de error que se permite por lo cual aceptamos la hipótesis. La toma de decisiones otorga a los colaboradores un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad lo que incrementa su nivel de compromiso. Los trabajadores a quienes no se les permite tomar decisiones trascendentes están emocionalmente desconectados de la institución.

La tesis de Mendoza (2012), denominada: Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla determinó que existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla. Es importante el desarrollo de las personas, encontrar el potencial de los trabajadores, y utilizar esas capacidades será una gran responsabilidad de la institución. Es necesario invertir en los colaboradores para lograr que estos sean más eficientes y satisfechos.

Las buenas relaciones contribuyen a incrementar el grado de responsabilidad de los servidores. El nivel de correlación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral es positiva moderada. Los resultados obtenidos indican que los servidores

tienen claro que están definidas con claridad las responsabilidades del puesto, realizar las tareas cotidianas del trabajo permite el desarrollo personal, el líder tiene claro los objetivos de la institución; y el liderazgo en la institución tiene un efecto positivo en sus seguidores.

El factor responsabilidad del clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la MPT. Las responsabilidades del puesto están definidas con claridad según cada función, los servidores estiman que cumplir cotidianamente con las tareas del trabajo les permite desarrollarse personalmente, el liderazgo de la institución tiene una impresión positiva en sus seguidores, el líder tiene claro los objetivos de la institución y el liderazgo de la institución tiene una impresión en la capacidad de adaptación, influyen de manera significativa en la satisfacción laboral de los servidores de la entidad edilicia.

Es necesario que la institución de manera constante trate de mejorar la actitud de sus colaboradores hacia su trabajo diario, a fin de que entreguen siempre lo mejor de ellos para ejecutar las tareas encomendadas, de tal forma que no requieran la revisión del jefe inmediato.

Las buenas relaciones nos permiten mejorar el grado de responsabilidad de los colaboradores, además de fomentar un agradable ambiente de trabajo y facilitar la comunicación, lo cual permite reducir el estrés.

Según los resultados obtenidos, nos indica que el líder tiene claro los objetivos de la institución, y que el liderazgo tiene un impacto positivo en sus seguidores. Los líderes deben tener la capacidad para solucionar problemas, ser innovadores y no oponerse a los cambios, ser emocionalmente estables, influir sobre sus seguidores, aprender a comunicarse, ser objetivos, por eso son esenciales en las instituciones.

El líder es gestor del cambio, posee diversas habilidades, innovador, inteligente para coordinar con su equipo y lograr las metas planeadas. Tienen su visión y misión muy clara.

Se ha podido determinar falencias en la comunicación externa, debido a que no se cuenta con un plan. Es importante indicar que según los resultados el alcalde está preocupado porque la institución mejore, así como los servidores están dispuestos

a brindarle asesoría a la ciudadanía en los trámites que lo requieran y atender los requerimientos amable, eficaz y eficientemente.

La comunicación es muy importante dentro de la institución. Los colaboradores deben contar con los espacios físicos y virtuales apropiados para generar relaciones laborales óptimas, basados en la comunicación asertiva positiva, que les permita relacionarse con los demás colaboradores y con sus superiores, con confianza y sin temores.

Es importante fortalecer el mutuo apoyo de colaboradores y jefes de la institución, lo cual influye significativamente en la motivación y satisfacción laboral; y eleva el compromiso de los colaboradores que origina un adecuado clima organizacional.

Objetivo específico 2: Describir de qué manera el factor relaciones y cooperación del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

La correlación entre el factor relaciones y cooperación y la satisfacción laboral es positiva moderada con un 59% (0.593). Su nivel de confianza es 99%. A mejores relaciones y cooperación mayor satisfacción laboral. La hipótesis se acepta en el nivel de significancia de 0.000. En el diagrama se observa que la dispersión de los puntos, razón por la cual define una tendencia positiva. La institución requiere de servidores dispuestos a asesorar a los ciudadanos en los trámites que requieran de manera amable, eficaz y eficientemente. Además, la institución debe reconocer el esfuerzo de los colaboradores a fin de lograr la satisfacción laboral.

La tesis de Mendoza (2012), denominada: Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla determinó que existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla.

El factor relaciones y cooperación influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. Los resultados obtenidos indican que los servidores tienen claro que el grupo con el que trabajan

funciona como un equipo bien integrado, el alcalde está preocupado por mejorar la entidad, el personal administrativo está dispuesto para asesorar a la ciudadanía en los trámites que requieran, el personal administrativo atiende con amabilidad y de manera eficaz y eficientemente, se toman en cuenta las opiniones de los servidores y se valora el esfuerzo y el trabajo de los servidores.

Objetivo específico 3: explicar de qué manera el factor recompensas del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

El coeficiente de correlación de Spearman entre las recompensas y la satisfacción laboral es 0.766, que indica que la correlación es positiva alta. Con mayores recompensas, la satisfacción laboral es mejor. El nivel de significancia es 0.000, inferior a ,05 que representa el nivel máximo de error que se permite por lo cual aceptamos la hipótesis. En el diagrama, observamos la dispersión de los puntos, lo cual indica una tendencia positiva. Existen instituciones que no le dedican tiempo a los beneficios y motivación de los colaboradores, siendo estos de gran importancia para lograr la satisfacción del trabajador que le permite desarrollar sus tareas con una motivación mayor. La institución que ofrezca mayores beneficios a sus trabajadores, que se preocupe por ellos, tendrá colaboradores más motivados y le otorgará una mejor imagen a la institución, que en su mayoría deseará trabajar en ella.

La tesis de Mendoza (2012), denominada: Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla determinó que existe relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla.

Los colaboradores de la MPT, perciben que están motivados en su trabajo, que se han desarrollado profesionalmente en su trabajo, que la institución origina motivación que influencia en la conducta de los servidores y las remuneraciones que perciben están acorde a los trabajos realizados y muestran interés en el

resultado de las actividades realizadas por los servidores; lo cual influencia significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la entidad edilicia.

Las recompensas y reconocimientos son importantes por que contribuyen a influir en los servidores o moldear su comportamiento, las cuales deben ser diseñados en función a las necesidades de cada servidor.

Los trabajadores de la institución estudiada, perciben que se reciben estímulos premios o recompensas; sin embargo, estos no son suficientes. Es importante que las instituciones cuenten con un plan de reconocimiento para sus colaboradores por los logros y elevado desempeño laboral, tanto a nivel individual o grupal, y que sea público, en donde además de entregar un trofeo o un diploma, se entregue un estímulo económico, para que el impacto sea mayor. Los colaboradores de la institución analizada, consideran que la institución no cubre sus necesidades básicas y que los reconocimientos no son equitativos.

Los gerentes disponen de pocas maneras de influenciar a los colaboradores o de formar su comportamiento. Para el reconocimiento y recompensa del trabajo de los colaboradores debe adecuarse la recompensa a los individuos, el premio a lo conseguido, ser pertinente y específico. Las recompensas deben satisfacer las necesidades del trabajador, es decir ser suficientes; caso contrario, los colaboradores estarán descontentos e insatisfechos en la institución, ya que suelen hacer comparaciones con las recompensas que ofrecen otras instituciones. De igual forma, anhelan que las recompensas sean concedidas equitativamente, por tal motivo realizan comparaciones entre sus recompensas y las que reciben otros colaboradores de la institución. Los sistemas de recompensas, se diseñan en función a las necesidades de las personas.

Aumentar el sueldo u otorgar una bonificación extraordinaria a los trabajadores, es considerada por muchas personas como una de las mejores formas de lograr su motivación; sin embargo, existen incentivos no monetarios que pueden lograr un efecto similar o mejor en los servidores.

Existen diferentes maneras de otorgar un incentivo no monetario para lograr motivar a los servidores, entre las cuales tenemos:

Horario flexible

Los líderes pueden otorgarle la oportunidad a los servidores de fijar un horario que le convenga a ellos como a la institución; además la gerencia puede establecer horarios en los cuales se puede ser o no flexibles. También se puede establecer el trabajo remoto para ciertas actividades, así el servidor podrá decidir cuándo y dónde realizar sus actividades dentro del tiempo establecido.

Celebraciones

Las invitaciones a comer, reuniones dentro o fuera del trabajo y fiestas, son celebraciones que sirven para motivar a los servidores y para mejorar las relaciones entre servidores y líderes. Estos encuentros deben servir para abordar temas de carácter laboral, reconocer a los servidores y deben ser propiciados por la institución con una frecuencia que podría ser trimestral.

Palabras de gratitud

Es un incentivo no monetario indispensable para la institución, es de gran importancia demostrarle a cada servidor la gratitud con palabras por su esfuerzo realizado en el cumplimiento de sus actividades, lo cual se puede realizar de diferentes maneras, ya sea a través de una publicación en las redes sociales de la institución, mención especial frente a todo el personal o agradecerle de manera privada.

Es importante que las palabras no sean rebuscadas, el reconocimiento debe ser amable, agradeciendo el esfuerzo, dedicación y los resultados alcanzados.

Regalos de manera personalizada

Los presentes son exclusivos para un servidor en particular, para lo cual resulta imprescindible conocer los gustos y preferencias de este. Se pueden entregar tarjetas de regalo, entradas para un concierto o partido, una membresía, etc.

Los regalos son para una especial ocasión y se entregan cuando se logra el éxito de un proyecto, así el servidor involucrado percibe que su trabajo es valorado y se motiva para continuar con su trabajo.

Acceso a servicios adicionales

Son incentivos incluidos de las políticas de beneficios del personal, entre los cuales tenemos: guardería, seguro médico para el servidor y sus familiares, transporte, comida dentro de las instalaciones de la institución.

Días libres

Un día libre extra puede ser muy conveniente para motivar al servidor y es recomendable otorgarlo después de que este haya estado semanas en un proyecto, en el que se necesitó más tiempo y esfuerzo de lo normal.

Descansos en jornada

A pesar de que en el tiempo de descanso no se realizaran actividades, esto servirá para que el servidor pueda relajarse y despejar su mente, reorganizar sus ideas y retomar sus actividades con una mejor actitud. Los descansos no deben ser muy prolongados, 5 a 10 minutos cada dos horas será suficiente.

Programas de capacitación

Ofrece a los servidores una variedad de opciones para capacitarse, tales como: cursos, seminarios, talleres, diplomados certificados por universidades de prestigio y que van a contribuir a desarrollar sus competencias profesionales; y beneficia a la institución debido a que los servidores van a aplicar los conocimientos que adquirieron en el desarrollo de sus actividades.

Objetivo específico 4: explicar de qué manera el factor estándar del clima organizacional influye en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Tumbes.

La correlación de los estándares y la satisfacción laboral es positiva moderada en 0.608 al 99% de nivel de confianza y un nivel de significancia de .000 inferior a .05 que es el máximo error permitido razón por la cual aceptamos la hipótesis. A mayores estándares, la satisfacción laboral es mayor. En el diagrama se observa los puntos dispersos, lo cual indica una tendencia positiva.

El interés de la institución en las normas de rendimiento, se le denomina estándares de desempeño y esta referida a la relevancia de concebir metas explícitas e implícitas y normas de desempeño.

La influencia es significativa entre el factor estándares del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la MPT. De acuerdo con los resultados, los colaboradores de la MPT, perciben que no se sienten satisfechos con las capacitaciones recibidas.

En el factor estándares, se ha evidenciado que los servidores de la MPT, perciben que cuenta con las competencias para lograr los objetivos, los trabajadores tienen la capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan, las capacitaciones han contribuido a mejorar sus habilidades en el trabajo y las capacitaciones son eficaces para alcanzar las metas predeterminadas; lo cual influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la MPT.

Es importante comunicar a los servidores los objetivos que se persiguen a fin de que la información llegue a toda la institución, para lograr niveles altos niveles de compromiso de cada uno de los servidores, que nos permita alcanzar un clima organizacional positivo y constructivo. Las reglas y estándares deben estar definidos con claridad en la institución a fin de que cada servidor se involucre en el trabajo.

Según los resultados obtenidos, se muestra que los colaboradores tienen las competencias para lograr los objetivos de la institución, así como tienen la capacidad para solucionar problemas. Además, no están conformes con las capacitaciones recibidas lo cual incide desfavorablemente en la satisfacción laboral y clima organizacional. Es importante para la institución la implementación de un plan de capacitaciones a fin de mejorar los estándares de desempeño de los colaboradores, que le permita realizar su trabajo con eficiencia y contribuye a alcanzar los objetivos de la organización.

Los estándares se refieren a los parámetros, metas u objetivos en relación al desempeño de los servidores. Nos permite conocer si en la institución existe justicia y equidad. Entre los indicadores tenemos: productividad, rendimiento, eficacia, eficiencia, asistencia y puntualidad, calidad, actitud y comportamiento.

Los estándares deben ser fáciles de entender, alcanzables y específicos para tener una evaluación precisa del desempeño del servidor. Posteriormente se debe implementar un plan de mejora para el servidor cuyo desempeño no alcanza los niveles esperados. El plan incluirá las capacitaciones u objetivos que el servidor debe cumplir durante un período de tiempo determinado.

Entre los indicadores que nos permiten evaluar los estándares en la institución tenemos:

1. Plan de Desarrollo de Personas aprobado.
2. Registro de control de asistencia.
3. Implementación de la Gestión del Rendimiento
4. Porcentaje de capacitaciones ejecutadas de acuerdo a la programación anual.
5. Porcentaje de documentos normativos elaborados en la oportunidad establecida en el POA de cada área.
6. Porcentaje de servidores capacitados evaluados a nivel de aplicación.
7. Porcentaje de ejecución presupuestal efectuada dentro del plazo requerido.
8. Porcentaje de servidores capacitados que aplican los contenidos de manera satisfactoria.
9. Grado de uso y conocimientos de sistemas de información.
10. Servidores capacitados para el análisis de información socio demográfica para planificación.
11. La institución cuenta con la tecnología adecuada.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES

1. Existe una influencia significativa de los factores determinantes del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, debido a la existencia de una correlación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La responsabilidad, la relación y cooperación, las recompensas y los estándares influyen significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la entidad edilicia. Al existir un clima organizacional adecuado, los colaboradores están complacidos.
2. El factor responsabilidad del clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. Los colaboradores tienen bien definido la importancia de la responsabilidad dentro de la institución, lo cual se evidencia con el coeficiente de correlación entre el factor responsabilidad y la satisfacción laboral muestra correlación positiva moderada, calculada con el Rho de Spearman de 0.460. El 76.10% de los encuestados están en el nivel medio y el 23.90% en el nivel alto. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.
3. El factor relaciones y cooperación influye significativamente en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. La percepción de las relaciones y cooperación está en un nivel medio con el 91.10% de los resultados a favor y el 8.90% de los encuestados tienen una percepción de alto nivel, se determinó que existió una correlación positiva moderada entre el factor relaciones y cooperación y la satisfacción laboral con un Rho de Spearman de 0.593. Los resultados obtenidos indican que los servidores tienen claro que el grupo de trabajo es un equipo bien integrado, el alcalde muestra preocupación por la mejora de la entidad, el personal administrativo esta dispuesto a brindar asesoría a la ciudadanía en algún trámite, el personal administrativo atiende eficiente, eficaz y amablemente y

se toman en cuenta las opiniones de los servidores y se valora el esfuerzo y el trabajo de los servidores.

4. El factor recompensas influye en la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. El coeficiente de correlación de Spearman entre las recompensas y la satisfacción laboral tiene una incidencia de 0.766, lo cual indica que la correlación es positiva alta, según los resultados se indica que el 97.20 de los resultados consideran que las recompensas están en un nivel medio, el 1.70% en un nivel bajo y el 1.1% se encuentran en un nivel alto. Los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, perciben que se sienten motivados en su trabajo, que se han desarrollado profesionalmente en su trabajo, que la institución genera motivación que logra influir en la conducta de los servidores y las remuneraciones que perciben están acorde a los trabajos realizados y muestran interés en el resultado de las actividades realizadas por los servidores.

5. La influencia es significativa entre el factor estándares y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes. Los estándares y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva moderada en 0.608. La institución no ha implementado un plan de capacitación para los colaboradores. A mayores estándares, mayor satisfacción laboral. Los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, perciben que se cuenta con las competencias para lograr los objetivos, los trabajadores tienen la capacidad para solucionar problemas, las capacitaciones han contribuido a mejorar sus habilidades en el trabajo y las capacitaciones son eficaces para alcanzar sus metas predeterminadas.

CAPITULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Los líderes y la alta dirección tienen la responsabilidad de que los equipos de trabajo estén motivados y satisfechos con el desarrollo de las actividades. Deben gestionar fortaleciendo con acciones, que se preocupan por los equipos, que exista supervisión, que se concentren en la calidad. Los éxitos o fracasos dependen de los líderes y de su equipo de trabajo.
 - a. Efectuar evaluaciones de carácter periódico al clima organizacional, con el fin de evaluar el nivel de satisfacción de los colaboradores, las oportunidades de mejora y sus debilidades, y contribuir a mantener un agradable clima.
 - b. Efectuar un análisis de las herramientas e instalaciones que se necesitan para el cumplimiento del trabajo, para poder identificar las deficiencias actuales en cada área, y así poder hacer un planteamiento para desarrollar un proyecto de mejora de las instalaciones.
 - c. Analizar las necesidades de los trabajadores para ofrecerles un plan de beneficios acorde a sus prioridades y en base a la capacidad de la institución, para mejorar la motivación de los colaboradores.
 - d. Implementar el Plan de Desarrollo de Personas, adaptado al perfil su perfil y área de trabajo.

CAPITULO VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramirez, S. (2009). *Grado de satisfaccion laboral y condiciones de trabajo: Una exploracion cualitativa*. México: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- Albañil Ordinola, A. (2015). *"El Clima Laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura"*. Piura, Peru: Universidad de Piura.
- Allaire, Y., & Firsirotu, M. (1984). Theories of organizational culture. En *Organization Studies* (Vol. 53, págs. 193-196).
- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia, Colombia: Editorial Universidad Externado de Colombia.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions. En *The Academy of Management Review* (Vol. 10, págs. 837-847).
- Atalaya, M. C. (1995). *Satisfacción Académico - Administrativa en Estudiantes de Postgrado*. Lima: UNMSM.
- Atalaya, M. C. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*, 45-76.
- Bordas Martínez, M. (2016). *Gestión Estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (1996). *Satisfaccion Laboral*. España, España: Ed. Síntesis SA.
- Broggi, A. (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Tecnológica Nacional.

- Brow, W., & Moberg, D. (1990). *Teoría de la Organización La Administración: enfoque integral*. México, México: Editorial Limusa.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Caballero Rodriguez, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Carrillo Arriaga, J. R. (2011). *Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en construcciones del AMM*. México, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia, Colombia: Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México, México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chruden, H. J., & Sherman, J. W. (1999). *Administración de Personal*. México, México: CECSA.
- Cortes Jiménez, N. M. (2009). *"Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón Xalapa"*. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México, México: Pearson.
- Flores Garcia Rada, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima, Perú: Ed. Universidad del Pacífico.

- Goncalves, A. P. (1997). Dimensiones del clima organizacional. *Revista de la Sociedad Latinoamericana para la Calidad*. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Goodenough, W. H. (1971). *Culture, language, and society*. Reading, Massachussets: Addison - Wesley.
- Guion, R. M. (1973). A note on organizational climate. En *Organizational Behavior and Human Performance* (Vol. 9, págs. 120-125).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. En *Organizational Behavior & Human Performance* (2 ed., Vol. 16, págs. 250-279).
- Hernández Cuesta, J. L. (2013). *"El liderzgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica"*. Colombia, Colombia: Universidad del Rosario.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 81-97.
- Inkson, J. H., Pugh, D. S., & Hickson, D. J. (1970). Organization context and structure: An abbreviated replication. En *Administrative Science Quarterly* (Vol. 15, págs. 318-329).
- James, L. R., Hater, J., Gent., M., & Bruni, J. (1978). Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. En *Personnel Psychology* (Vol. 31, págs. 783-814).
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1979). *Climates in organizations*. En O. Behavior. Columbus: Grid Publ.
- Joyce, W. F., & Slocum, J. W. (1984). *Collective climate: Agreement as a Basis for Defining Aggregate Climates in Organizations* (Vol. 27). Academy of Management Journal.

- Katzenbach, J. R. (2000). *El trabajo en equipo. Ventajas y dificultades*. Barcelona: Ediciones Granicas.
- Koontz , H., & Welhnrich, H. (1994). *Administración: Una Perspectiva Global*. . México: Editorial Mc Graw Hill, México. .
- Koys, D., & Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological. En *Human Relations* (págs. 265-385).
- Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa su dirección y valoración*. Bilbao: Deusto.
- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New Ways of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston, USA: Harvard Business School Press.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En E. A. Locke, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pág. 607). Chicago, USA: Rand Mc Nally College Ed.
- Mayor Ravines, M. G. (noviembre de 2009). Clima organizacional en las entidades públicas. *Actualidad gubernamental*(13), 1-6.
- Mayor Ravines, M. G. (2009). *"Clima Organizacional en las Entidades Públicas"*. Lima, Perú: Actualidad Gubernamental.
- Mendoza Damas, M. (2012). *"Clima Organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla"*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio Loyola.
- Mino Perez, E. M. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque*. Chiclayo, Peru.
- Monteza Chanduvi, N. E. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Es salud Chiclayo 2010*. Chiclayo, Peru: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Moos, R., & Trickett, E. (1974). *Classroom environment scale manual*. Consulting Psychologist Press.

- Morillo Moronta, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57. Recuperado el 20 de 06 de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104>
- Nazaraio, R. (2006). *Beneficios y motivación de los empleados*. Buenos Aires: Invenio.
- Oltra Comorera, V., Curós Vilá, P., Díaz Cuevas, C. A., Rodríguez-Serrano, J. C., Teba Nuez, R., & Tejero Lorenzo, J. (2005). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: Editorial UOC.
- Payne, R. F., & Pugh, D. (1976). Organizational structure and climate. En *In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology* (págs. 1125-1173). Chicago: Rand McNally.
- Pérez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, periodo 2013*. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Poole, M. S., & McPhee, R. D. (1983). A structural analysis of organizational climate. En B. H. Sage (Ed.), *Communication and organizations: An interpretative approach* (págs. 195-219). In L.I. Putnam and M.E. Paconowsky (Eds.).
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. En *Organizational behavior and human performance*.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México : Pearson Educación de México SA de CV.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rodríguez Mansilla, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.

- Sandoval Caraveo, M. d. (27 de 03 de 2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78-82. Recuperado el 20 de 06 de 2022, de <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/download/4402/3399>
- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). *On the etiology of climates* (Vol. 36). Personnel Psychology.
- Silva Vázquez, M. (1996). *El clima en las organizaciones: teoría, método e intervención*. España: Editorial EUB.
- Stephen P, R., & Timothy A., J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, México: Pearson Educación.
- Terborg, J. (1981). Interactional psychology and research on human behavior in organizations. En *Academy of Management Review* (Vol. 6, págs. 569-576).
- Werter, W., & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México, México: Editorial McGraw Hill.

8. ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

Apreciado encuestado(a):

El propósito del presente cuestionario es recopilar información del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

La información suministrada es reservada y se utilizará para la presente, a fin de contar con los requisitos establecidos para la Maestría Administración y Gestión Empresarial de la Universidad Nacional de Tumbes, razón por la cual se agradece su participación espontánea. Sugiero responder las interrogantes del cuestionario con veracidad e independencia. El cuestionario es anónimo, por tal motivo no escribir su nombre ni firmarlo.

El cuestionario tiene sesenta preguntas.

Se agradece su colaboración.

INSTRUCCIONES

Tener en consideración las instrucciones que se indican:

- Leer las preguntas en forma cuidadosa
- Contestar cada una de las interrogantes
- De tener alguna duda consultar con el encargado de realizar la encuesta
- Es individual
- No escribir su nombre ni firmar
- Marcar con X la respuesta que considere correcta

Seguidamente, se le muestra las interrogantes con cinco alternativas. Marcar con (X) la alternativa que estime es la más adecuada, considerando las claves que se indican:

- Totalmente de acuerdo (TA) = 5**
De acuerdo (DA) = 4
Indiferente (I) = 3
En desacuerdo (ED) = 2
Totalmente en desacuerdo (TD) = 1

I. DATOS GENERALES

Sexo: Hombre _____ Mujer _____

Estado civil: Soltero(a) _____ Casado(a) _____

Escolaridad: Primaria _____ Secundaria _____ Técnica _____

Licenciatura _____ Posgrado _____ Otro (especifique) _____

Tipo de contratación: CAS _____ 276 _____ D. Leg. 728 _____

Contrato _____ Suplente _____

Escriba la antigüedad que tiene en la municipalidad: _____

Escriba la antigüedad que tiene en el servicio o área donde se encuentra _____

II. Perfil Socio-Laboral:

- 2.1. ¿Cuál es su ocupación laboral actual?
- 2.2. Condición laboral: Nombrado 276 () D. Leg 728 () CAS () Otro ()
- 2.3. Habilidad en Colegio Profesional respectivo: Si () No ().
- 2.4. Tiempo servicios de actual ocupación: años.
- 2.5. Ha tenido progresión laboral: Si () No ().
- 2.6. Tiene satisfacción económica de su profesión: Si () No ().
- 2.7. Tiene Satisfacción con su actual trabajo : Si () No ().
- 2.8. La carrera que estudio es afín con el trabajo: Si () No ().
- 2.9. Tiene compromiso laboral con su trabajo actual: Si () No ().

III. Test de las variables:

Ítems	TD	ED	I	DA	TA
	1	2	3	4	5
A. Variable independiente:					
Clima organizacional					
Responsabilidad					
1. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					

2. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal?					
3. ¿Los objetivos organizacionales son compatibles con los de interés personal?					
4. ¿El liderazgo de la institución tiene un impacto en la capacidad de adaptación?					
5. ¿El liderazgo de la institución tiene un impacto positivo en sus seguidores?					
6. ¿Considera que en la institución hay empoderamiento de las personas?					
7. ¿Su líder tiene claro los objetivos de la institución?					
8. ¿El liderazgo está presente en todas las actividades grupales de la institución?					
Relaciones y cooperación					
9. ¿El alcalde se preocupa por mejorar la institución?					
10. ¿El personal administrativo muestra disposición para asesorar a la ciudadanía en algún trámite?					
11. ¿El personal administrativo atiende las solicitudes con trato amable, eficiente y eficaz?					
12. ¿En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo?					
13. ¿Se toman en cuenta las ideas u opiniones de los colaboradores?					
14. ¿En el trabajo la información fluye adecuadamente?					
15. ¿Se cuenta con un plan de comunicación externa?					
16. ¿El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?					
Recompensas					
17. ¿La institución genera motivación que influye en la conducta de los colaboradores?					
18. ¿La institución cubre sus necesidades básicas?					
19. ¿Considera que se ha desarrollado profesionalmente en la institución?					
20. ¿Las remuneraciones que perciben están de acorde con el desempeño realizado?					
21. ¿Los reconocimientos brindados son equitativos?					
22. ¿Se siente motivado en su trabajo?					

23. ¿Muestran interés en el resultado de las actividades realizadas por los colaboradores?					
24. ¿Son suficientes los premios o recompensas en esta institución?					
Estándares					
25. ¿Se cuenta con las competencias para lograr los objetivos?					
26. ¿Los trabajadores tienen capacidad para resolución de problemas que se le presentan?					
27. ¿Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas?					
28. ¿Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo?					
29. ¿Las capacitaciones han sido eficaces para lograr sus metas predeterminadas?					
30. ¿Están orientadas las capacitaciones a las necesidades de mejora de los procesos?					
B. Variable dependiente:					
Satisfacción laboral					
Trabajo en equipo					
31. ¿Considera que la interacción que se produce en el equipo de trabajo, permite que sus integrantes desarrollen su potencial?					
32. ¿Mediante el trabajo en equipo se han obtenido nuevas ideas?					
33. ¿El trabajo en equipo lo ha convertido en un empleado dispuesto a colaborar con sus compañeros?					
34. ¿Considera que el trabajo en equipo genera mayor motivación para laborar?					
35. ¿El trabajo en equipo les permite a sus participantes un ambiente de trabajo menos estresante?					
36. ¿Los equipos de trabajo se motivan con proyectos que suponen retos?					
37. ¿Trabajar en equipo ha desarrollado sus habilidades?					
38. ¿Le permiten utilizar mejor su talento?					
Condiciones de trabajo					
39. ¿Está satisfecho con el sueldo recibido?					
40. ¿Considera que el horario de trabajo es adecuado?					
41. ¿Lo están capacitando constantemente en el área asignada?					
42. ¿Tiene todas las herramientas que necesita para trabajar?					

43. ¿Su lugar de trabajo está en condiciones aptas?					
44. ¿La institución le da algún tipo de incentivo?					
45. ¿Siente que tiene sobre carga de trabajo?					
Beneficios					
46. ¿Se siente satisfecho con su empleo?					
47. ¿La institución le da un plan de beneficios?					
48. ¿Se siente satisfecho por los beneficios que le ofrece la institución?					
49. ¿Las decisiones que se tomen respecto a los beneficios deben ser guiados dependiendo a la capacidad financiera de la organización?					
50. ¿La institución identifica las necesidades de los empleados?					
51. ¿Considera que su esfuerzo como empleado es bien retribuido?					
52. ¿Existe una retribución variable basada en resultados?					
Oportunidades o desarrollo profesional					
53. ¿Tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la institución?					
54. ¿Los colaboradores que tienen crecimiento se sienten más identificados con la institución?					
55. ¿La institución muestra interés en el desarrollo de carrera de los empleados?					
56. ¿El crecimiento profesional ha tenido impacto en la satisfacción de los empleados?					
57. ¿Existe un programa de gestión de recursos humanos de evaluación de rendimiento o de formación?					
58. ¿Se satisface las necesidades de crecimiento de los empleados?					
59. ¿Se mejora su calidad de vida en el trabajo?					
60. ¿La institución considera el desarrollo profesional como una estrategia clave?					

Gracias por su participación.

Anexo 2: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	180	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	180	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

Anexo 2: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	180	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	180	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Anexo 4: Correlaciones de la Dimensión Responsabilidad

			1. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	2. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal?	3. ¿Los objetivos organizacionales son compatibles con los de interés personal?	4. ¿El liderazgo de la institución tiene un impacto en la capacidad de adaptación?	5. ¿El liderazgo de la institución tiene un impacto positivo en sus seguidores?	6. ¿Considera que en la institución hay empoderamiento de las personas?	7. ¿Su líder tiene claro los objetivos de la institución?	8. ¿El liderazgo está presente en todas las actividades grupales de la institución?	
Rho de Spearman	(D1) Dimensión 1: Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,383**	,600**	,329**	,580**	,535**	,603**	,596**	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	1. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	Coefficiente de correlación	,383**	1,000	,246**	-,124	,135	,208**	,060	,141	,171*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,001	,096	,070	,005	,422	,058	,021
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	2. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal?	Coefficiente de correlación	,600**	,246**	1,000	,067	,285**	,400**	,254**	,437**	,130
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,368	,000	,000	,001	,000	,081
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180

3. ¿Los objetivos organizacionales son compatibles con los de interés personal?	Coeficiente de correlación	,329**	-,124	,067	1,000	,093	-,182*	,201**	-,057	,085
	Sig. (bilateral)	,000	,096	,368	.	,215	,014	,007	,445	,258
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	180
4. ¿El liderazgo de la institución tiene un impacto en la capacidad de adaptación?	Coeficiente de correlación	,580**	,135	,285**	,093	1,000	,480**	,147*	,273**	,085
	Sig. (bilateral)	,000	,070	,000	,215	.	,000	,049	,000	,257
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	180
5. ¿El liderazgo de la institución tiene un impacto positivo en sus seguidores?	Coeficiente de correlación	,535**	,208**	,400**	-,182*	,480**	1,000	,173*	,395**	,111
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,000	,014	,000	.	,020	,000	,139
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	180
6. ¿Considera que en la institución hay empoderamiento de las personas?	Coeficiente de correlación	,603**	,060	,254**	,201**	,147*	,173*	1,000	,309**	,307**
	Sig. (bilateral)	,000	,422	,001	,007	,049	,020	.	,000	,000
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	180

7. ¿Su líder tiene claro los objetivos de la institución?	Coeficiente de correlación	,596**	,141	,437**	-,057	,273**	,395**	,309**	1,000	,239**
	Sig. (bilateral)	,000	,058	,000	,445	,000	,000	,000	.	,001
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	180
8. ¿El liderazgo está presente en todas las actividades grupales de la institución?	Coeficiente de correlación	,517**	,171*	,130	,085	,085	,111	,307**	,239**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,021	,081	,258	,257	,139	,000	,001	.
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	180

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 5: Correlaciones de la Dimensión Relación y Cooperación

				9. ¿El alcalde se preocupa por mejorar la institución?	10. ¿El personal administrativo muestra disposición para asesorar a la ciudadanía en algún trámite?	11. ¿El personal administrativo atiende las solicitudes con trato amable, eficiente y eficaz?	12. ¿En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo?	13. ¿Se toman en cuenta las ideas u opiniones de los colaboradores?	14. ¿En el trabajo la información fluye adecuadamente?	15. ¿Se cuenta con un plan de comunicación externa?	16. ¿El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado?
Rho de Spearman	(D2) Dimensión 2: Relación y Cooperación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 180	,464** ,000 180	,491** ,000 180	,528** ,000 180	,559** ,000 180	,627** ,000 180	,682** ,000 180	,672** ,000 180	,39 ,01 11
	9. ¿El alcalde se preocupa por mejorar la institución?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,464** ,000 180	1,000 . 180	,016 ,836 180	,058 ,441 180	,327** ,000 180	,213** ,004 180	-,010 ,897 180	,231** ,002 180	,15 ,01 11
	10. ¿El personal administrativo muestra disposición para asesorar a la ciudadanía en algún trámite?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,491** ,000 180	,016 ,836 180	1,000 . 180	,861** ,000 180	-,028 ,713 180	,181* ,015 180	,298** ,000 180	,142 ,058 180	,01 ,21 11
	11. ¿El personal administrativo atiende las solicitudes con trato amable, eficiente y eficaz?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,528** ,000 180	,058 ,441 180	,861** ,000 180	1,000 . 180	-,024 ,751 180	,138 ,064 180	,317** ,000 180	,247** ,001 180	,01 ,11 11
	12. ¿En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,559** ,000 180	,327** ,000 180	-,028 ,713 180	-,024 ,751 180	1,000 . 180	,280** ,000 180	,288** ,000 180	,424** ,000 180	,33 ,01 11
	13. ¿Se toman en cuenta las ideas u	Coefficiente de correlación	,627**	,213**	,181*	,138	,280**	1,000	,460**	,346**	,20

opiniones de los colaboradores?	Sig. (bilateral)	,000	,004	,015	,064	,000	.	,000	,000	,00
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	18
14. ¿En el trabajo la información fluye adecuadamente?	Coefficiente de correlación	,682**	-,010	,298**	,317**	,288**	,460**	1,000	,397**	,256
	Sig. (bilateral)	,000	,897	,000	,000	,000	,000	.	,000	,00
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	18
15. ¿Se cuenta con un plan de comunicación externa?	Coefficiente de correlación	,672**	,231**	,142	,247**	,424**	,346**	,397**	1,000	,223
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,058	,001	,000	,000	,000	.	,00
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	18
16. ¿El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?	Coefficiente de correlación	,395**	,190*	,091	,098	,331**	,204**	,256**	,223**	1,00
	Sig. (bilateral)	,000	,011	,225	,191	,000	,006	,001	,003	
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	18

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 6: Correlaciones de la Dimensión Recompensas

			(D3) Dimensión 3: Recompensas	17. ¿La institución genera motivación que influye en la conducta de los colaboradores?	18. ¿La institución cubre sus necesidades básicas?	19. ¿Considera que se ha desarrollado profesionalmente en la institución?	20. ¿Las remuneraciones que perciben están de acorde con el desempeño realizado?	21. ¿Los reconocimientos brindados son equitativos?	22. ¿Se siente motivado en su trabajo?	23. ¿Muestran interés en el resultado de las actividades realizadas por los colaboradores?	24. ¿Son suficientes los premios o recompensas en esta institución?
Rho de Spearman	(D3) Dimensión 3: Recompensas	Coefficiente de correlación	1,000	,546**	,554**	,733**	,773**	,686**	,463**	,636**	,537
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,00
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	18
	17. ¿La institución genera motivación que influye en la conducta de los colaboradores?	Coefficiente de correlación	,546**	1,000	,238**	,370**	,236**	,273**	,144	,341**	,161
	Sig. (bilateral)	,000	.	,001	,000	,001	,000	,055	,000	,02	
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	18	
	18. ¿La institución cubre sus necesidades básicas?	Coefficiente de correlación	,554**	,238**	1,000	,330**	,356**	,352**	,105	,164*	,332
	Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,000	,000	,000	,161	,028	,00	
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	18	
	19. ¿Considera que se ha desarrollado profesionalmente en la institución?	Coefficiente de correlación	,733**	,370**	,330**	1,000	,620**	,370**	,377**	,323**	,240
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,00
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	18

20. ¿Las remuneraciones que perciben están de acuerdo con el desempeño realizado?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,773** ,000 180	,236** ,001 180	,356** ,000 180	,620** ,000 180	1,000 . 180	,481** ,000 180	,360** ,000 180	,346** ,000 180	,290 ,00 180
21. ¿Los reconocimientos brindados son equitativos?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,686** ,000 180	,273** ,000 180	,352** ,000 180	,370** ,000 180	,481** ,000 180	1,000 . 180	,170* ,023 180	,398** ,000 180	,350 ,00 180
22. ¿Se siente motivado en su trabajo?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,463** ,000 180	,144 ,055 180	,105 ,161 180	,377** ,000 180	,360** ,000 180	,170* ,023 180	1,000 . 180	,296** ,000 180	,160 ,02 180
23. ¿Muestran interés en el resultado de las actividades realizadas por los colaboradores?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,636** ,000 180	,341** ,000 180	,164* ,028 180	,323** ,000 180	,346** ,000 180	,398** ,000 180	,296** ,000 180	1,000 . 180	,310 ,00 180
24. ¿Son suficientes los premios o recompensas en esta institución?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,537** ,000 180	,167* ,025 180	,332** ,000 180	,240** ,001 180	,290** ,000 180	,356** ,000 180	,166* ,026 180	,319** ,000 180	1,00 180

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 7: Correlaciones de la Dimensión Estándares

			(D4) Dimensión 4: Estándares	25. ¿Se cuenta con las competencias para lograr los objetivos?	26. ¿Los trabajadores tienen capacidad para resolución de problemas que se le presentan?	27. ¿Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas?	28. ¿Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo?	29. ¿Las capacitaciones han sido eficaces para lograr sus metas predeterminadas?	30. ¿Están orientadas las capacitaciones a la necesidad de mejora de los procesos?
Rho de Spearman	(D4) Dimensión 4: Estándares	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 180	,175* ,019 180	,182* ,014 180	,793** ,000 180	,908** ,000 180	,927** ,000 180	,821** ,000 180
	25. ¿Se cuenta con las competencias para lograr los objetivos?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,175* ,019 180	1,000 . 180	,261** ,000 180	,033 ,657 180	,095 ,203 180	,096 ,199 180	,011 ,311 180
	26. ¿Los trabajadores tienen capacidad para resolución de problemas que se le presentan?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,182* ,014 180	,261** ,000 180	1,000 . 180	,093 ,213 180	,078 ,299 180	,038 ,615 180	,011 ,411 180
	27. ¿Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,793** ,000 180	,033 ,657 180	,093 ,213 180	1,000 . 180	,638** ,000 180	,676** ,000 180	,631** ,000 180
	28. ¿Las capacitaciones le han ayudado a mejorar sus habilidades en el trabajo?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,908** ,000 180	,095 ,203 180	,078 ,299 180	,638** ,000 180	1,000 . 180	,866** ,000 180	,681** ,000 180

habilidades en el trabajo?	N	180	180	180	180	180	180	180
29. ¿Las capacitaciones han sido eficaces para lograr sus metas predeterminadas?	Coeficiente de correlación	,927**	,096	,038	,676**	,866**	1,000	,72
	Sig. (bilateral)	,000	,199	,615	,000	,000	.	,00
	N	180	180	180	180	180	180	180
30. ¿Están orientadas las capacitaciones a las necesidades de mejora de los procesos?	Coeficiente de correlación	,826**	,074	,051	,632**	,681**	,725**	1,00
	Sig. (bilateral)	,000	,323	,493	,000	,000	,000	
	N	180	180	180	180	180	180	180

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Anexo 8: Correlaciones de la Dimensión Trabajo en Equipo

			31. ¿Considera que la interacción que se produce en el equipo de trabajo, permite que sus integrantes desarrollen su potencial?	32. ¿Mediante el trabajo en equipo se han obtenido nuevas ideas?	33. ¿El trabajo en equipo lo ha convertido en un empleado dispuesto a colaborar con sus compañeros?	34. ¿Considera que el trabajo en equipo genera mayor motivación para laborar?	35. ¿El trabajo en equipo les permite a sus participantes un ambiente de trabajo menos estresante?	36. ¿Los equipos de trabajo se motivan con proyectos que suponen retos?	37. ¿Trabajar en equipo ha desarrollado sus habilidades?	38. ¿Le permite utilizar mejor su talento?	
Rho de Spearman	(D5) Dimensión 5: Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 180	,383** ,000 180	,434** ,000 180	,475** ,000 180	,633** ,000 180	,716** ,000 180	,755** ,000 180	,514** ,000 180	,663 ,00 18
	31. ¿Considera que la interacción que se produce en el equipo de trabajo, permite que sus integrantes desarrollen su potencial?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,383** ,000 180	1,000 . 180	,043 ,570 180	,047 ,530 180	,275** ,000 180	,186* ,013 180	,256** ,001 180	,392** ,000 180	,224 ,00 18
	32. ¿Mediante el trabajo en equipo se han obtenido nuevas ideas?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,434** ,000 180	,043 ,570 180	1,000 . 180	,448** ,000 180	,197** ,008 180	,230** ,002 180	,229** ,002 180	,234** ,002 180	,232 ,00 18
	33. ¿El trabajo en equipo lo ha convertido en	Coefficiente de correlación	,475**	,047	,448**	1,000	,354**	,293**	,359**	,281**	,289

un empleado dispuesto a colaborar con sus compañeros?	Sig. (bilateral) N	,000 180	,530 180	,000 180	.	,000 180	,000 180	,000 180	,000 180	,00 180
34. ¿Considera que el trabajo en equipo genera mayor motivación para laborar?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,633** ,000 180	,275** ,000 180	,197** ,008 180	,354** ,000 180	1,000 ,000 180	,587** ,000 180	,455** ,000 180	,390** ,000 180	,300 ,00 180
35. ¿El trabajo en equipo les permite a sus participantes un ambiente de trabajo menos estresante?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,716** ,000 180	,186* ,013 180	,230** ,002 180	,293** ,000 180	,587** ,000 180	1,000 ,000 180	,448** ,000 180	,359** ,000 180	,380 ,00 180
36. ¿Los equipos de trabajo se motivan con proyectos que suponen retos?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,755** ,000 180	,256** ,001 180	,229** ,002 180	,359** ,000 180	,455** ,000 180	,448** ,000 180	1,000 ,000 180	,392** ,000 180	,450 ,00 180
37. ¿Trabajar en equipo ha desarrollado sus habilidades?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,514** ,000 180	,392** ,000 180	,234** ,002 180	,281** ,000 180	,390** ,000 180	,359** ,000 180	,392** ,000 180	1,000 ,000 180	,450 ,00 180
38. ¿Le permiten utilizar mejor su talento?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,663** ,000 180	,224** ,002 180	,232** ,002 180	,289** ,000 180	,303** ,000 180	,389** ,000 180	,453** ,000 180	,458** ,000 180	1,00 ,00 180

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 9: Correlaciones de la Dimensión Condiciones de Trabajo

			(D6) Dimensión 6: Condiciones de Trabajo	39. ¿Está satisfecho con el sueldo recibido?	40. ¿Considera que el horario de trabajo es adecuado?	41. ¿Lo están capacitando constantemente en el área asignada?	42. ¿Tiene todas las herramientas que necesita para trabajar?	43. ¿Su lugar de trabajo está en condiciones aptas?	44. ¿La institución le da algún tipo de incentivo?	45. ¿Siente que tiene sobre carga de trabajo?
Rho de Spearman	(D6) Dimensión 6: Condiciones de Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,618**	,196**	,476**	,595**	,708**	,593**	,01
		Sig. (bilateral)	.	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,86
		N	180	180	180	180	180	180	180	18
	39. ¿Está satisfecho con el sueldo recibido?	Coefficiente de correlación	,618**	1,000	,197**	,172*	,473**	,485**	,208**	-,403
		Sig. (bilateral)	,000	.	,008	,021	,000	,000	,005	,00
	N	180	180	180	180	180	180	180	18	
	40. ¿Considera que el horario de trabajo es adecuado?	Coefficiente de correlación	,196**	,197**	1,000	-,128	,054	,122	,024	-,213
		Sig. (bilateral)	,008	,008	.	,086	,473	,103	,749	,00
		N	180	180	180	180	180	180	180	18
	41. ¿Lo están capacitando constantemente en el área asignada?	Coefficiente de correlación	,476**	,172*	-,128	1,000	,173*	,262**	-,051	-,03
		Sig. (bilateral)	,000	,021	,086	.	,020	,000	,494	,64
		N	180	180	180	180	180	180	180	18
	42. ¿Tiene todas las herramientas que necesita para trabajar?	Coefficiente de correlación	,595**	,473**	,054	,173*	1,000	,593**	,261**	-,196
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,473	,020	.	,000	,000	,00
		N	180	180	180	180	180	180	180	18

43. ¿Su lugar de trabajo está en condiciones aptas?	Coeficiente de correlación	,708**	,485**	,122	,262**	,593**	1,000	,389**	-,182
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,103	,000	,000	.	,000	,01
	N	180	180	180	180	180	180	180	18
44. ¿La institución le da algún tipo de incentivo?	Coeficiente de correlación	,593**	,208**	,024	-,051	,261**	,389**	1,000	-,02
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,749	,494	,000	,000	.	,77
	N	180	180	180	180	180	180	180	18
45. ¿Siente que tiene sobre carga de trabajo?	Coeficiente de correlación	,013	-,403**	-,213**	-,035	-,196**	-,182*	-,022	1,00
	Sig. (bilateral)	,861	,000	,004	,644	,008	,014	,773	
	N	180	180	180	180	180	180	180	18

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 10: Correlaciones de la Dimensión Beneficios

			(D7) Dimensión 7: Beneficios	46. ¿Se siente satisfecho con su empleo?	47. ¿La institución le da un plan de beneficios?	48. ¿Se siente satisfecho por los beneficios que le ofrece la institución?	49. ¿Las decisiones que se tomen respecto a los beneficios deben ser guiados dependiendo a la capacidad financiera de la organización?	50. ¿La institución identifica las necesidades de los empleados?	51. ¿Considera que su esfuerzo como empleado es bien retribuido?	52. ¿Existe una retribución variable basada en resultados?
Rho de Spearman	(D7) Dimensión 7: Beneficios	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 180	,328** ,000 180	,771** ,000 180	,831** ,000 180	,364** ,000 180	,558** ,000 180	,601** ,000 180	,197** ,008 180
	46. ¿Se siente satisfecho con su empleo?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,328** ,000 180	1,000 . 180	,087 ,243 180	,116 ,122 180	,119 ,111 180	,120 ,109 180	,336** ,000 180	-,161* ,031 180
	47. ¿La institución le da un plan de beneficios?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,771** ,000 180	,087 ,243 180	1,000 . 180	,890** ,000 180	,091 ,222 180	,247** ,001 180	,198** ,008 180	,119 ,111 180
	48. ¿Se siente satisfecho por los beneficios que le ofrece la institución?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,831** ,000 180	,116 ,122 180	,890** ,000 180	1,000 . 180	,179* ,016 180	,366** ,000 180	,248** ,001 180	,085 ,259 180
	49. ¿Las decisiones que se tomen respecto a los beneficios deben ser guiados	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,364** ,000	,119 ,111	,091 ,222	,179* ,016	1,000 .	,121 ,105	,077 ,301	-,002 ,976

dependiendo a la capacidad financiera de la organización?	N	180	180	180	180	180	180	180	180
50. ¿La institución identifica las necesidades de los empleados?	Coefficiente de correlación	,558**	,120	,247**	,366**	,121	1,000	,329**	-,007
	Sig. (bilateral)	,000	,109	,001	,000	,105	.	,000	,931
	N	180	180	180	180	180	180	180	180
51. ¿Considera que su esfuerzo como empleado es bien retribuido?	Coefficiente de correlación	,601**	,336**	,198**	,248**	,077	,329**	1,000	-,029
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,008	,001	,301	,000	.	,699
	N	180	180	180	180	180	180	180	180
52. ¿Existe una retribución variable basada en resultados?	Coefficiente de correlación	,197**	-,161*	,119	,085	-,002	-,007	-,029	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	,031	,111	,259	,976	,931	,699	.
	N	180	180	180	180	180	180	180	180

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 11: Correlaciones de la Dimensión Oportunidades o Desarrollo Profesional

			(D8) Dimensión 8: Oportunidades o desarrollo profesional	53. ¿Tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la institución?	54. ¿Los colaboradores que tienen crecimiento se sienten más identificados con la institución?	55. ¿La institución muestra interés en el desarrollo de carrera de los empleados?	56. ¿El crecimiento profesional ha tenido impacto en la satisfacción de los empleados?	57. ¿Existe un programa de gestión de recursos humanos de evaluación de rendimiento o de formación?	58. ¿Se satisface las necesidades de crecimiento de los empleados?	59. ¿Se mejora su calidad de vida en el trabajo?	60. ¿La institución considera el desarrollo profesional como una estrategia clave?
Rho de Spearman	(D8) Dimensión 8: Oportunidades o desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,756**	,575**	,552**	,671**	,084	,534**	,639**	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,263	,000	,000	,000
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	53. ¿Tiene oportunidad de crecimiento profesional dentro de la institución?	Coefficiente de correlación	,756**	1,000	,537**	,247**	,509**	-,128	,292**	,395**	,394**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,001	,000	,086	,000	,000	,000
	N	180	180	180	180	180	180	180	180	180	
	54. ¿Los colaboradores que tienen crecimiento se sienten más identificados con la institución?	Coefficiente de correlación	,575**	,537**	1,000	,113	,441**	-,116	,179*	,316**	,228**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,132	,000	,122	,016	,000	,002
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180
	55. ¿La institución muestra interés en el desarrollo de carrera de los empleados?	Coefficiente de correlación	,552**	,247**	,113	1,000	,364**	,119	,298**	,213**	,358**
		Sig. (bilateral)	,000	,001	,132	.	,000	,110	,000	,004	,000
		N	180	180	180	180	180	180	180	180	180

56. ¿El crecimiento profesional ha tenido impacto en la satisfacción de los empleados?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,671** ,000 180	,509** ,000 180	,441** ,000 180	,364** ,000 180	1,000 . 180	-,061 ,414 180	,294** ,000 180	,253** ,001 180	,244** ,001 180
57. ¿Existe un programa de gestión de recursos humanos de evaluación de rendimiento o de formación?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,084 ,263 180	-,128 ,086 180	-,116 ,122 180	,119 ,110 180	-,061 ,414 180	1,000 . 180	,019 ,800 180	-,098 ,191 180	,105 ,161 180
58. ¿Se satisface las necesidades de crecimiento de los empleados?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,534** ,000 180	,292** ,000 180	,179* ,016 180	,298** ,000 180	,294** ,000 180	,019 ,800 180	1,000 . 180	,200** ,007 180	,192** ,010 180
59. ¿Se mejora su calidad de vida en el trabajo?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,639** ,000 180	,395** ,000 180	,316** ,000 180	,213** ,004 180	,253** ,001 180	-,098 ,191 180	,200** ,007 180	1,000 . 180	,552** ,000 180
60. ¿La institución considera el desarrollo profesional como una estrategia clave?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,679** ,000 180	,394** ,000 180	,228** ,002 180	,358** ,000 180	,244** ,001 180	,105 ,161 180	,192** ,010 180	,552** ,000 180	1,000 . 180

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 12: Correlaciones del Clima Organizacional

			(V1) Variable independiente: Clima organizacional	(D1) Dimensión 1: Responsabilidad	(D2) Dimensión 2: Relación y Cooperación	(D3) Dimensión 3: Recompensas	(D4) Dimensión 4: Estándares
Rho de Spearman	(V1) Variable independiente: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,658**	,834**	,826**	,707**
		Sig. (bilateral) N	.	,000 180	,000 180	,000 180	,000 180
	(D1) Dimensión 1: Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,658**	1,000	,461**	,392**	,338**
		Sig. (bilateral) N	,000 180	.	,000 180	,000 180	,000 180
	(D2) Dimensión 2: Relación y Cooperación	Coefficiente de correlación	,834**	,461**	1,000	,723**	,437**
		Sig. (bilateral) N	,000 180	,000 180	.	,000 180	,000 180
	(D3) Dimensión 3: Recompensas	Coefficiente de correlación	,826**	,392**	,723**	1,000	,400**
		Sig. (bilateral) N	,000 180	,000 180	,000 180	.	,000 180
	(D4) Dimensión 4: Estándares	Coefficiente de correlación	,707**	,338**	,437**	,400**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 180	,000 180	,000 180	,000 180	.

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

Anexo 13: Correlaciones de la Satisfacción Laboral

			(V2) Variable dependiente: Satisfacción laboral	(D5) Dimensión 5: Trabajo en equipo	(D6) Dimensión 6: Condiciones de Trabajo	(D7) Dimensión 7: Beneficios	(D8) Dimensión 8: Oportunidades o desarrollo profesional
Rho de Spearman	(V2) Variable dependiente: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,692**	,871**	,809**	,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	180	180	180	180	180
	(D5) Dimensión 5: Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,692**	1,000	,491**	,350**	,567**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	180	180	180	180	180
	(D6) Dimensión 6: Condiciones de Trabajo	Coefficiente de correlación	,871**	,491**	1,000	,744**	,645**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	180	180	180	180	180
	(D7) Dimensión 7: Beneficios	Coefficiente de correlación	,809**	,350**	,744**	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	180	180	180	180	180
	(D8) Dimensión 8: Oportunidades o desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	,857**	,567**	,645**	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	180	180	180	180	180

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

Anexo 14: Plan de Desarrollo de Personas

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Nombre del beneficiario de la capacitación	Cantidad total de beneficiarios	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de acción de capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad	Oportunidad	Monto Total	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Alcaldía	Alcalde	Carlos Jimmy Silva Mena	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación se servicios de aguay saneamiento	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN	VIRTUAL	1	0.00	0.00
2	Alcaldía	Secretaria	Sabina Marchan Garay	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
3	Alcaldía	Asesor	Juan Escobar Feijoo	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión Pública	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	600.00	0.00
4	Gerencia de Administración	Gerente	Walter Chapilliquen Sunción	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
5	Gerencia de Administración	Técnico	Maritza Zarate Enriquez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
6	Gerencia de Administración	Secretaria	Ana Marieta Barreto Gutiérrez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
7	Gerencia de Asesoría Legal	Secretaria	Esther López Garcia	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
8	Gerencia de Asesoría Legal	Gerente	Edwin Tomy Chirinos López	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
9	Gerencia de Desarrollo Rural y Urbano	Gerente	Gianny Javier Moquillaza Herrera	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación se servicios de aguay saneamiento	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0.00	0.00
10	Gerencia de Desarrollo Rural y Urbano	Secretaria	Rosa Saavedra Pardo	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
11	Gerencia de Desarrollo Rural y Urbano	Técnico	Jessica Aguilar Huertas	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
12	Gerencia de Planificación y Presupuesto	Gerente	Wilson Wilmer Siancas Herrera	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de prestación se servicios de aguay saneamiento	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0.00	0.00
13	Gerencia de Planificación y Presupuesto	Secretaria	Jessica Sandoval Castillo	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
14	Gerencia Municipal	Gerente Municipal	Santos Abraham Fox Farfán	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	600.00	0.00
15	Gerencia Municipal	Asistente	Alejandrina Aurora Chiroque Linares de Bazán	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
16	Gerencia de inclusión social	Gerente	Carlos Manuel Rolando Feijoo Ruiz	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
17	Gerente de Desarrollo Económico Local	Gerente	Selene Mariela Mendoza Guerrero	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00

18	Gerente de Desarrollo Social y participación vecinal	Gerente de Desarrollo Social y participación vecinal	Diana Melisa Dios Espinoza	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
19	Gerencia de Residuos Sólidos	Gerente	Erika Manuela Gamboa Silva	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
20	Gerencia de Residuos Sólidos	Obrero	Anthony Cornejo Carrasco	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
21	Gerencia de Residuos Sólidos	Obrero	Margarita Elizalde Feijoo	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
22	Gerencia de Residuos Sólidos	Obrero	Trinidad Zarate Dioses	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
23	Sub gerencia de Abastecimiento	Sub Gerente	Edinson Infante Ramírez	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	600.00	0.00
24	Sub gerencia de Abastecimiento	Técnico	Cruz Isabel Rueda Porras	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
25	Sub gerencia de Abastecimiento	Técnico	Noemí Malmaceda Aguilar	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
26	Sub gerencia de Abastecimiento	Técnico	Elsa Noemy Espinoza Cedeña	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
27	Sub gerencia de Abastecimiento	Técnico Administrativo	Darwin Paul Palma Arcaya	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Nacional de Abastecimiento	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	150.00	0.00
28	Oficina de Control Patrimonial	Jefa	María Lourdes Lavalle López	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Nacional de Bienes Estatales	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	400.00	0.00
29	Oficina de Control Patrimonial	Técnico Administrativo	José Eddy Delgado Bravo	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Nacional de Bienes Estatales	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	100.00	0.00
30	Oficina de Control Patrimonial	Técnico Administrativo	Tomas López Macalupu	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Nacional de Bienes Estatales	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	100.00	0.00
31	Oficina de Control Patrimonial	Técnico Administrativo	José Sandoval Aguilar	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Nacional de Bienes Estatales	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	100.00	0.00
32	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial	Sub Gerente	Jonathan Stick Correa Aguilera	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
33	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial	Técnico	Guillermo Carrasco Vera	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
34	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial	Inspector Notificador	Dani Zapata Galán	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
35	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial	Técnico	José Flores Marchan	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
36	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial	Técnico Administrativo	Natali Niquen Vargas	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00

37	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial	Secretaria	Rosa Atoche Infante	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
38	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial	Técnico	Virginia Campos Dioses	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
39	Sub Gerencia de Administración Tributaria	Sub Gerente	Victor Hugo Vivanco Ocampo	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Nacional de Presupuesto	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	400.00	0.00
40	Sub Gerencia de Administración Tributaria	Secretaria	Aleida Sevilla Gonzales	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
41	Sub Gerencia de Administración Tributaria	Técnico	Maria Mogollón Marchan	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
42	Sub Gerencia de Administración Tributaria	Técnico Administrativo	Miguel Olivos Yovera	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
43	Sub Gerencia de Comercialización	Sub Gerente	Carlos Chunga Álvarez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
44	Sub Gerencia de Comercialización	Técnico Administrativo	Abraham Olivares Jara	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
45	Sub Gerencia de Comercialización	Técnico	Elida Viera Almeyda	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
46	Sub Gerencia de Comercialización	Técnico	Espinoza Herrera	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
47	Sub Gerencia de Comercialización	Técnico Administrativo	Juan López Vínces	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
48	Sub Gerencia de Comercialización	Técnico	José Neyra Pérez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
49	Sub Gerencia de Comercialización	Técnico	Julio Cesar Núñez Quinde	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
50	Sub Gerencia de Comercialización	Secretaria	Leidy Córdova Urbina	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
51	Sub gerencia de Contabilidad	Sub Gerente	Yanina Juliana Paico Moran	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	180.00	0.00
52	Sub gerencia de Contabilidad	Técnico Administrativo	Carlos Icanaque Hisbes	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	180.00	0.00
53	Sub gerencia de Contabilidad	Técnico	Guillermina Avilés de Saavedra	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	180.00	0.00
54	Sub gerencia de Contabilidad	Técnico Administrativo	Julio Normando Alama Jiménez	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	180.00	0.00

55	Sub gerencia de Contabilidad	Técnico	Jimmy Alberto Astudillo Silva	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	180.00	0.00
56	Sub gerencia de Contabilidad	Secretaria	Yesenia Caroly Velásquez Prado	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	180.00	0.00
57	Sub Gerente de Defensa Civil	Sub Gerente	Gerardo Flores Rujel	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0.00	0.00
58	Sub Gerencia de defensa Civil	Técnico Administrativo	Marco Tulio Zarate Peña	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0.00	0.00
59	Sub Gerencia de Defensa Civil	Técnico	Armando Granda Tandazo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0.00	0.00
60	Sub Gerencia de Defensa Civil	Técnico	Miguel García Saldarriaga	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0.00	0.00
61	Sub Gerencia de DEMUNA	Sub Gerente	Juliana Céspedes Calderón	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
62	Sub Gerencia de DEMUNA	Abogado	Adderly Collantes Alemán	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
63	Sub Gerencia Educación Cultura Deporte y Recreación	Sub Gerente	Erwin William Fajardo Yacila	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
64	Sub Gerencia de Educación, Cultura y Deporte	Técnico	Gonzalo Costa Gómez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
65	Sub Gerencia de Ejecución Coactiva	Sub Gerente	Adriana Lisseth Peña Cabrera	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
66	Sub Gerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar Coactivo	Carmen Rosa Alcántara Mio	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
67	Sub Gerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar	Edward Purizaga Gamarra	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
68	Sub Gerencia de Ejecución Coactiva	Auxiliar	Julio Ruiz Atoche	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
69	Sub Gerencia de Ejecución Coactiva	Secretaria	Teresa Paiva Sosa	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
70	Sub Gerencia de Estudios Técnicos	Sub Gerente	Adolfo Ramirez Luna	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
71	Sub Gerencia de Estudios Técnicos	Técnico	Eulogio Romero Rujel	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
72	Sub Gerencia de Estudios Técnicos	Secretaria	Mary Silupu Zarate	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
73	Sub Gerencia de Fiscalización	Sub Gerente	Jaime Noriega Tinedo	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
74	Sub Gerencia de Fiscalización	Técnico	Juan Rodríguez Bolangger	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
75	Sub Gerencia de Fiscalización	Técnico	Abraham César Raúl Prieto Mundaca	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00

76	Sub Gerencia de Fiscalización	Técnico	Mary Lucy Cabrera Dios	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	80.00	0.00
77	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Sub Gerente	José Miguel Saavedra Torres	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
78	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Jardinera	Mireya Madrid Peña	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
79	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Jardinera	Yovanny Sunción Alemán	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
80	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Elver Alemán Quevedo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
81	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Jardinera	Segundo Macalupu Paico	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
82	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Jardinera	Blanca Roque Gutiérrez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
83	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Jenny Rugel Cornejo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
84	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Jardinero	Alberto Sandoval Franco	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
85	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Jardinero	Carlos Vargas Barrientos	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
86	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Santos Velásquez Moran	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
87	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Jardinero	Alejandro Vilchez Coveñas	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
88	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Walter Jhoan Villar López	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
89	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Marcelino Sandoval Socola	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
90	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Cándida Zeta Zurita	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
91	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Efrain Pérez Panta	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
92	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Miguel Ramírez Astudillo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
93	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Silvia Ramírez Astudillo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
94	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	Segundo Ramos Sernaque	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
95	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	María Rasco Vallejos	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
96	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Obrero	María Requejo Segovia	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
97	Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Técnico	Henry Ávila Gómez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
98	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Alberto Céspedes Guevara	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
99	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Alberto Espinoza Paucar	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
100	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Moisés Farias Moran	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

101	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Paola Galarreta Espinoza	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
102	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Gisella Inga López	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
103	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Nelly Landacay Cruz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
104	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Moran Moran de Calderón	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
105	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Inés Oblea Casariego	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
106	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Jorge Daniel Olaya Cruz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
107	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Seleni Ruiz Ludeña	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
108	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Segundo Satalaya Satalaya	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
109	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Sudsan Marfi Silva Alines	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
110	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Paul Suarez Villegas	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
111	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Elena Velásquez Moran	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
112	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Rosa Vilela canales	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
113	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Ericka Yocla Cabana	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
114	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Ever Arica Carrillo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
115	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	María Ávila Alejo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
116	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Lourdes Boyer Rasco	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
117	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Nicolás Córdova Garcia	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
118	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Edwin Estrada Pulache	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
119	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Pedro estrada Pulache	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
120	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Chofer	Grover Villalta Oyola	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
121	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Victor Villalta Ruiz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

122	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Jhony Richard Villar Inga	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
123	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Juan Vínces Agurto	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
124	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Jhon Yarleque Agurto	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
125	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Maria Susana tata Cárcamo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
126	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Jhony Yuon Zapata Lavalle	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
127	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	María Zarate Camacho	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
128	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Jacinta Zarate Céspedes	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
129	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Wilfredo Zarate Moran	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
130	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Salome Zurita Alberca	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
131	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Chofer	Johnny Zúñiga Salas	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
132	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	María Vínces Alcocer	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
133	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Deysi Sanjinez Torre	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
134	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Nery Sarango Cotera	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
135	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Sandra sarango Elizalde	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
136	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	María Jesús Silva Yovera	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
137	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Santos Sorroza Calderón	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
138	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Yorcael Sorroza Ruiz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
139	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Victor Sorroza Sanjinez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
140	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Chofer	Aldo Fabián Sosa Salgado	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
141	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Teresa Viera Bejarano	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
142	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	José Villalobos Pérez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

143	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Walter Rebolledo Olivos	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
144	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Luz Marina Rodríguez Cum	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
145	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Isidro Rodríguez Navarro	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
146	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	José Luis Romero Juárez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
147	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Wilfredo Romero Torres	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
148	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Blanca Rosillo Zarate	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
149	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Chofer	Salvatierra Barreto	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
150	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Rodolfo Sánchez Zapata	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
151	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Sandoval Fernández	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
152	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Genoveva Sandoval Flores	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
153	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Chofer	Mondragón Tandazo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
154	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Morales Zavala Moraima	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
155	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Benjamin Moran Garcia	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
156	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Fausto Moran Ramirez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
157	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	María Muñoz Campos	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
158	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Noblecilla Guaranda	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
159	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Hugo Nole Sagal	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
160	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	María Ildisa Núñez Moran	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
161	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Rosa Amelia Olaya Nizama	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
162	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	José Ortiz Arcaya	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
163	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Ingrid Ortiz Cruz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

164	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Gerardo Ortiz Marchan	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
165	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Pedro Gonzales Vilela	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
166	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Granados Rebagliatti	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
167	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Granados Rebagliatti	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
168	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Granados Rebalategui	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
169	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Carlos Guerra Moran	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
170	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Juan Guevara Ugaz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
171	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	María Elena Guevara Ugaz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
172	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Tito Guevara Ugaz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
173	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Alfredo Gutiérrez Escobar	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
174	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Amanda Herrera Medina	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
175	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Gloria Huaches Flores	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
176	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Luis Imán Villegas	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
177	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Walter Infante Luey	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
178	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Jara Choquehuanca	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
179	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Yolanda Jiménez Córdova	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
180	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	José Justiniano Naval	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
181	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Chofer	Eleno Lalangui Romero	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
182	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Juana Lalupu Huertas	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
183	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Maritza Lavalle Zarate	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
184	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Aura Rosa León Jiménez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

185	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Maribel López Huamán	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
186	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Milton Paul López Luna	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
187	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Jorge Luis López Moran	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
188	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Roxana López Rimaycuna	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
189	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Yessica López Sanjinez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
190	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Alan Gary Luey Larrea	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
191	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Alex Anderson Luna Agurto	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
192	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Yesica Chiroque Carrillo	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
193	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Manuel Cienfuegos López	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
194	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Pablo Cienfuegos Paz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
195	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Yolanda Cobeñas Yovera	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
196	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Franco Alcides Cruz Vega	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
197	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Naldo Alex Cruz Vega	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
198	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Cruz Zapata de Chore	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
199	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Emigdia Dioses Moran	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
200	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Sara Effio Rodriguez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
201	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Noemi Espinoza Dios	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
202	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Pablo Saúl Estrada Serna	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
203	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Estrada Villareys	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
204	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Linda Flor Flores Briceño	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
205	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Grimelda Flores Córdova	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Sólidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

206	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Maria Flores Saldarriaga	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
207	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Francisco Garcia Mendoza	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
208	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Alberto Garcia Prado	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
209	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Gerarda Gástelo Cruz	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
210	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	América Gómez Veintimilla	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
211	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Maria Jannet Arce Rasco	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
212	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Taurima Astudillo Montoya	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
213	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Pedro Atoche Dioses	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
214	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Balladares Córdova	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
215	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Verónica Bancayan Olaya	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
216	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Laura Bancos Pulache	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
217	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Mavila Benavides Espinoza	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
218	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Ramona Bereche Méndez	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
219	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Felicita Bereche Santos	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
220	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Luis Alberto Boyer Zapata	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
221	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Manuel Calderón Calero	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
222	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Angélica Calero Solano	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
223	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Erlinda Calle Abad	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
224	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Marleny Calle Siancas	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
225	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Michel Camaho Coronado	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
226	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Edwin Carrillo Chunga	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

227	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Chofer	Jorge Carrillo Dioses	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
228	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Oriando Carrillo Espinoza	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
229	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Victorino Casas Ojeda	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
230	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Zoila Castillo Preciado	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
231	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Juana Alvines Fernández	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
232	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Maria Ancajima Silva	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
233	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Williams Antón Aponte	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
234	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Obrero Limpieza	Francisca Arca Zapata	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
235	Sub Gerencia de Limpieza Pública y Barrido	Secretaria	Farias Miro de Pacheros	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Residuos Solidos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
236	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Pedro Castillo Gutiérrez	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
237	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Inocencio Correa Cruz	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
238	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Segundo Huamán Mogollón	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
239	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Walter Jiménez Camacho	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
240	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Luis Lavalle Zarate	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
241	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Erasmus Mendoza Sullon	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
242	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	José Rosendo Moran Garcia	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
243	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Lidia Maria Silupu Inga	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
244	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Vanessa Yudith Aponte Bermudo	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
245	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Alba Del Rosario Garcia Garcia	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
246	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Yino Antonio Hernández Dioses	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
247	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Juan Oriando Márquez Távora	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
248	Sub Gerencia de Policia Municipal	Policia Municipal	Denis Manuel Ortiz Vite	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
249	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Abraham Samuel Ramos Benites	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
250	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	José Darwin Becerra Ávila	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

251	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Darwin Fidel Casariego Cárdenas	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
252	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Segundo Rubén Cedillo López	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
253	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Luis Alberto Clavijo Arrese	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
254	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Roberto Carlos Espinoza Socola	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
255	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Franco Alberto Fernández Zapata	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
256	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Wilmer Alberto Ferreñay Flores	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
257	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Cesar Augusto Gómez Yarleque	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
258	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Miguel Enrique Infante Matamoro	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
259	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Deysi Mónica Lazo Alva	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
260	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Roy Mike Lupu Silva	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
261	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Jenny Jhon Melgar Espinoza	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
262	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Lorenzo Miguel Mogollón Cornejo	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
263	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Mario Cesar Moreno Carrión	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
264	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Casimiro Pablo Noriega Muñoz	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
265	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Yuver Francisco Oviedo Vínces	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
266	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Grabiel Oyola Moran	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
267	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Vicky Marlene Palacios Domínguez	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
268	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	José Grabiel Peralta Bustamante	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
269	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Elmer Peña Cabrera	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
270	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Telmo Peña Damián	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
271	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Yonny Hermis Alfonso Zarate	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
272	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Wilder Edgardo Alvarado Infante	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
273	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Milton Balladares Peña	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
274	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Jonnatan Joffra Barreto Mejía	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
275	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Rodolfo Cáceres Vargas	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
276	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Cecilia Del Carmon Calle Curay	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00

277	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Victor Hugo Camacho Vilela	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
278	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Tatiana Leticia Campos Feijoo	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
279	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Victor Jhon Alex Carbajal Aguilar	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
280	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Lisner Fernando Castillo León	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
281	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	José Allison Castro García	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
282	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Oscar Santiago Córdova Moran	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
283	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Junior Argenys Escobar Rujel	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
284	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Jimm Rivelino Fariás Mendoza	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
285	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Juan Guillermo Feijoo Moran	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
286	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Junior Flores Olivos	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
287	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Vanessa Janeth Jirón Domínguez	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
288	Sub Gerencia de Serenazgo	Serenazgo	Jimmy Joel Lavalle Peña	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
289	Sub Gerencia de Serenazgo	Sub Gerente	Carmen Hernán Loayza León	1	MATERIAS TRANSVERSALES	Servicio al ciudadano en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	50.00	0.00
290	Sub gerencia de Tesorería	Sub Gerente	Ericka Juliana Varillas Cabrera	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SIAF	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
291	Sub Gerencia de Tesorería	Secretaria	María Noriega Oyola	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SIAF	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
292	Sub Gerencia de Tesorería	Técnico Administrativo	Jesús Manuel Ramírez Zapata	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SIAF	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
293	Sub Gerencia de Tesorería	Técnico	Huber Guevara Cortez	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SIAF	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
294	Sub gerencia de personal	Sub Gerente	Toshio Takaesu Nole	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
295	Sub gerencia de personal	Asistente Administrativo	Amílcar Gastón Medina Aguayo	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	150.00	0.00
296	Sub gerencia de personal	Asistente Administrativo	Ricardo Isidro Infante Luey	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PLAME	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	100.00	0.00
297	Sub Gerencia de Personal	Técnico	Martha Ojeda Dioses	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00

298	Sub Gerencia de Transportes	Sub Gerente	Víctor Lenin Córdova Purizaga	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
299	Sub Gerencia de Transportes	Técnico	Viana Peña Sánchez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
300	Sub Gerencia de Unidad Formuladora	Sub Gerente	Martin Maceda Espinoza	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
301	Sub Gerencia de Unidad Formuladora	Secretaria	Janet Miriam Peña Sánchez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
302	Sub Gerencia de Trámite Documentario y Archivo	Sub Gerente	Anggie Melissa Pardo Peña	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
303	Sub Gerencia de Trámite Documentario y Archivo	Técnico Administrativo	Julio Vargas Sanjinez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
304	Gerencia de Rentas	Secretaria	Fanny Medina Peña	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
305	Gerencia de Rentas	Técnico	Rigoberto Moran Jirón	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
306	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Gerente	Marco Gandarillas López	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
307	Gerencia de Seguridad Ciudadana	Técnico	Johnny Ancajima Fernández	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
308	Procuraduría Pública Municipal	Procurador Público Municipal	José Nole Nunjar	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Defensa Jurídica del Estado	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	300.00	0.00
309	Secretaría general	Secretaria General	Valerie Guerrero Mogollón	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
310	Secretaría General	Secretaria	Teresa Elías Silva	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
311	Sub Gerencia de Bienestar Social y Familiar	Técnico	Jhon Percy Vela Jara	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
312	Sub Gerencia de Bienestar Social y Familiar	Sub Gerente	Wilder José Damián Acosta	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
313	Sub Gerencia de Bienestar Social y Familiar	Técnico	Juanta Reyes Oyola	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
314	Sub Gerencia de Imagen Institucional	Sub Gerente	Jime Enrique Preciado Dioses	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00

315	Sub Gerente de OMAPEd	Sub Gerente	Iris Marlene Alemán Quevedo	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
316	Sub Gerencia de OMAPEd	Secretaria	Saldarriaga Benavides	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
317	Sub Gerencia de OMAPEd	Abogada	Zoraida Avila Zurita	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
318	Sub Gerencia de Obras Públicas	Sub Gerente	José Guerrero Panta	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
319	Sub Gerencia de Obras Públicas	Técnico Administrativo	Karla Bruno Sarmiento	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
320	Sub Gerencia de MYPES	Sub Gerente	Manuel Rixar Flores Peña	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
321	Sub Gerencia de Registro Civil	Sub Gerente	Eduar Antenor Mejía Imán	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
322	Sub Gerencia de Registro Civil	Secretaria	Maritza Lupu López	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
323	Sub Gerencia de Recaudación	Secretaria	Maira Querevalu Sevilla	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
324	Sub Gerencia de Recaudación	Sub Gerente	Carmen Herrera Reyes	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
325	Sub Gerencia de Recaudación	Técnico	Félix López Noriega	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
326	Sub Gerencia de Racionalización	Técnico	Nora Marcela Yuyes Meza	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
327	Sub Gerencia de Racionalización	Técnico Administrativo	Segundo Rivera Peña	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
328	Sub Gerencia de Racionalización	Sub Gerente	Edgar Atoche Olaya	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
329	Sub Gerencia de Programas Sociales	Técnico	Edwin Giomar Serna Moran	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
330	Sub Gerencia de Programas Sociales	Técnico	Delia Saldarriaga Oyola	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
331	Sub Gerencia de Programas Sociales	Técnico	Seminario de Rodríguez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00

332	Sub Gerencia de Programas Sociales	Técnico Administrativo	Santos Ojeda Casariego	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
333	Sub Gerencia de Presupuesto	Sub Gerente	Ericka Serrano Preciado	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
334	Sub Gerencia de Presupuesto	Secretaria	Maria Garcia de Rodriguez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
335	Sub Gerencia de Presupuesto	Técnico	Rigoberto Aguilar Ugaz	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
336	Sub Gerencia de Prog. Inversiones	Sub Gerente	Levis Elizabeth del Carmen Chunga Nuñez	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
337	Sub Gerencia de Estadística e Informática	Sub Gerente	Karla Neyra Alemán	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00
338	Gerencia de Administración Tributaria	Gerenta	Sandra Espinoza Villar	1	HABILIDADES BLANDAS	Atención al usuario	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	80.00	0.00