

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHOLOMA

Olga Nohelia Villamil Pineda

Wilfredo José Sánchez Fonseca**

Maestranter

Juan Jacobo Paredes Heller*

Omar Bonerge Pineda Lezama

Profesores, Departamento Postgrado, UNITEC, San Pedro Sula, Honduras

(Recibido: Agosto, 2012)

Resumen. Esta investigación se enfocó en estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma. Para la recolección de datos se trabajó con una encuesta, que es un instrumento en forma de cuestionario, el cual posee un índice de Cronbach de 0.928, con un total de 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Se tomó como base ocho dimensiones para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración). De una población de 355 empleados, se tomó una muestra de 154 empleados encuestados. Se determinó que existe un 64% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma; con un coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

Abstract. This study investigates the influence of organizational climate on job satisfaction of employees of the Municipality of Choloma. For data collection we have worked with a survey, which is an instrument in the form of a questionnaire, which has an index of Cronbach of 0.928, a total of 65 questions, and to obtain the answers we used a Likert scale. The variable organizational climate has been based on eight dimensions (autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, equity and innovation) and the variable job satisfaction in six dimensions (satisfaction with work in general, with the physical environment, with the way they do their work, with the opportunity of development, with the boss - subordinate relationship and compensation). From a population of 355 employees, a sample of 154 employees was surveyed. It was determined that there is a 64% influence of organizational climate on employee satisfaction of the Municipality of Choloma, with a Pearson correlation coefficient between the two variables of +0.80.

Palabras claves: *Clima organizacional y satisfacción laboral.*

JACOBO.PAREDES.HELLER@UNITEC.EDU

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones modernas en general buscan cada día ser más competitivas en este mundo globalizado, creando estrategias que les permitan obtener algunas ventajas sobre sus competidores tanto en el producto como en los servicios que prestan. Por lo que centran su mirada en sus empleados, ya que el tema en relación al clima o atmósfera en la que se desempeñan los empleados durante ocho horas diarias de la jornada laboral, ha tomado gran relevancia para las entidades privadas y estatales. Debido a que los empleados son considerados el intangible más valioso de las empresas, por ser el capital más importante para el funcionamiento de las mismas; de esto deriva el interés de ofrecerles un clima organizacional apto para laborar, permitiéndoles sentirse satisfechos y que de esta manera realicen las actividades asignadas con eficiencia y eficacia que coadyuve al desarrollo de la visión organizacional.

Uno de los temas de controversia en las organizaciones es la relación que existe entre un empleado y otro, en especial la relación entre el jefe y el subordinado. Hay que recordar que en una empresa existen variedad de caracteres, culturas y valores, por lo que cambia entre una u otra persona repercutiendo directa e indirectamente en el desempeño de sus labores; para lograr los objetivos y metas de las empresas es importante unificar los pensamientos, la cultura y los valores para que todos los empleados, jefes y subordinados dirijan sus actividades a alcanzar el mejor desempeño.

Para el mejor funcionamiento de una organización es importante examinar cuáles son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral en el que se desenvuelve, ya que de esto dependerá en gran manera su comportamiento. Al examinar las diferentes dimensiones de la percepción del empleado en el ambiente laboral se podrá determinar la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representa su situación laboral, este medio ambiente, se denomina clima organizacional.

El clima laboral de cada organización está estrechamente ligado con el grado de satisfacción que manifieste el empleado en el desempeño de sus labores; entre más identificados se sienten los empleados con el clima en que desarrollan su trabajo, de igual manera será su grado de satisfacción laboral. El clima organizacional varía cuando se habla de una institución privada a una institución pública, ya que influye de manera sustancial el aspecto político; en este caso se orienta el estudio a una institución pública, en especial a las Municipalidades. En Honduras existen 298 Municipios, los cuales son dirigidos por corporaciones

electas en periodos de cuatro años, por lo que existe rotación del personal que labora en ellas, dependiendo del partido político que se encuentre en el poder. Dentro de éstas se encuentra la Municipalidad de Choloma, la cual será nuestro objeto de estudio, en donde se logrará determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de sus empleados.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Municipio de Choloma fue creado durante la Administración del Dr. Policarpo Bonilla, el 13 de mayo de 1894, obtuvo el título de Ciudad mediante el Acuerdo 660, del 12 de noviembre de 1940, por el Poder Ejecutivo, y el ramo de Gobernación y Justicia conforme al Decreto 108, siendo Presidente el Dr. Juan Manuel Gálvez. El origen de su nombre proviene del vocablo THOLOMAC, que en lengua Paya significa "Loma al pie del Valle" (Camara de Comercio e Industrias de Choloma, 2011).

Desde esa fecha, ha venido alcanzando un enorme desarrollo económico, figurando como la segunda Ciudad del Departamento de Cortés. Desde la década de los noventa del siglo pasado, Choloma presenta otra nueva cara ante Honduras y el mundo al tener la suerte de convertirse en la Capital de la maquila hondureña, ya que su Industria, fuentes de empleo y el número de éstas Empresas en Choloma representan un promedio de la tercera parte de la producción nacional textilera (Op. Cit).

A raíz de este crecimiento económico que colocó a Choloma como uno de los municipios más importantes de Honduras, también provocó un incremento en la migración interna de población de distintas partes del País, dando como resultado un incremento en las demandas de los ciudadanos a la municipalidad en relación a sus necesidades y condiciones de vida apropiadas. Este incremento desmedido en las demandas de la población obligó a la municipalidad a ampliar su estructura, tanto física como laboral. Por lo que en el periodo 2002 al 2006, la municipalidad de Choloma mantuvo una planilla laboral de 348 empleados distribuidos masivamente en unos pocos departamentos; en el periodo 2006 a 2007 la planilla presentó un incremento del 10% debido al cambio de gobierno, pasando de un partido político a otro; en el año 2008 se logró bajar ese incremento del 10% que había surgido en los años anteriores; del 2008 a la fecha la planilla de empleados se mantiene en 355 distribuidos equitativamente en los departamentos existentes y en la creación de nuevos departamentos (O. Tejada, comunicación personal, 2011).

La población del Municipio no para de crecer, al igual que las demandas de los habitantes, hechos que han llevado a los directivos de la Municipalidad a desarrollar una nueva estructura de la municipalidad, la cual será implementada en el año 2012 incrementándose la cantidad de empleados en un 15%, debido a la creación de nuevas secciones o departamentos. Al crecer la cantidad de empleados, también crece la necesidad de que el departamento de Recursos Humanos sea más beligerante en cuanto a políticas de trabajo, procesos, condiciones y estructura de trabajo, ya que se vuelve un tanto más difícil identificar cuando existe insatisfacción en el desempeño de los empleados (Op. Cit).

Uno de los principales problemas con que actualmente cuentan las instituciones, principalmente las instituciones de carácter público, es el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la institución. Existen algunos estudios realizados que hasta el día de hoy, han surtido efecto para la solución de dichas situaciones antes mencionadas, aunque estas aplicaciones se han implementado en otras áreas, como ser: de la salud, académica, etc. Pero, que a nuestra consideración aún no se ha desarrollado debidamente el potencial de resultados que esta nos podría proporcionar, principalmente en las instituciones públicas en especial las municipalidades.

Tomando en cuenta toda la información relacionada al Municipio de Choloma y el entorno laboral en la alcaldía municipal, se estudia la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de esta municipalidad, a partir del estudio de las siguientes variables con sus respectivas dimensiones:

1. Variable Independiente: Clima Organizacional
2. Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Según Koys & Decottis, (1991) las dimensiones del clima organizacional son las siguientes:

1. Autonomía. Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.
2. Cohesión. Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.
3. Confianza. La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confidencia

suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

4. Presión. La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.
5. Apoyo. La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.
5. Reconocimiento. La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa.
 - 5.1 Equidad. La percepción que los empleados tienen, acerca de sí existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.
 - 5.2 Innovación. La percepción que se tiene acerca del ánimo para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia.

Meliá y Peiró (1986-1989), identificaron las siguientes dimensiones de satisfacción laboral:

1. Satisfacción por el trabajo en general
 - 1.1 Hay buena relación entre los miembros de la unidad.
 - 1.2 En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.
 - 1.3 La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.
 - 1.4 Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.
 - 1.5 Los colegas de su grupo de trabajo.
 - 1.6 Atención que se presta a sus sugerencias.
 - 1.7 Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.
 - 1.8 La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.
 - 1.9 Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.
 - 1.10 El apoyo administrativo que usted recibe.
2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo
 - 2.1 La iluminación de su lugar de trabajo.

- 2.2 La ventilación de su lugar de trabajo.
- 2.3 El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.
- 2.4 Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.
- 2.5 La temperatura de su local de trabajo.
- 2.6 La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
- 2.7 La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo.
- 3. Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo
 - 3.1 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.
 - 3.2 La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.
 - 3.3 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.
 - 3.4 Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.
 - 3.5 Su relación con sus autoridades más inmediatas.
 - 3.6 El apoyo que recibe de sus superiores.
- 4. Satisfacción con las oportunidades de desarrollo
 - 4.1 Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.
 - 4.2 Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.
 - 4.3 La estabilidad en las funciones de su trabajo.
 - 4.4 La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.
 - 4.5 El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.
 - 4.6 El grado de satisfacción general con esta Institución.
 - 4.7 Las oportunidades de promoción con que se cuenta.
- 5. Satisfacción con la relación subordinado - supervisor
 - 5.1 La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
 - 5.2 La supervisión que ejercen sobre usted.
 - 5.3 La forma en que sus superiores juzgan su tarea.

5.4 La forma en que usted es dirigido.

6. Satisfacción con la relación Remuneración

6.1 El salario que usted recibe.

6.2 Sus condiciones laborales.

6.3 La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.

METODOLOGÍA

El enfoque de esta investigación es cuantitativo con un alcance correlacional. Es cuantitativo ya que se usa la recolección de datos para probar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Aunque la investigación sea cuantitativa el análisis descriptivo de sus resultados permitirá explicar el comportamiento cualitativo de las dimensiones de las variables clima organizacional y satisfacción laboral para la toma de decisiones.

En esta investigación se dice que es correlacional, porque mediante el coeficiente de determinación se podrá concluir la influencia que tiene o no el clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. Además, por medio del coeficiente de correlación de Pearson se determinará que tan asociadas se encuentran estas dos variables de estudio.

La presente es una investigación no experimental de diseño transaccional, puesto que este estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Kerlinger y Lee, 2002); transversal porque la investigación se realizará en un momento específico, el cual comprende un periodo predeterminado del mes de octubre a noviembre del año 2011, su propósito es describir las variables clima organizacional y satisfacción laboral y determinar su correlación en un momento dado, es como tomar una fotografía de algo que sucede.

La población total de la municipalidad de Choloma está compuesta por 355 empleados, lo cual cumple con las necesidades de la investigación a realizar; y la muestra se determina utilizando la expresión propuesta por Bernal (2006), la cual se presenta a continuación:

$$n = \frac{\left(Z_{\alpha/2} \right)^2 p q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + \left(Z_{\alpha/2} \right)^2 p q}$$

Tomando al entero más cercano, se tiene que el tamaño de la muestra es de 154 empleados. El tipo de muestreo utilizado para seleccionar los elementos de la población es el muestreo probabilístico, donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos, es decir, que todas las áreas de trabajo de la municipalidad serán tomadas en cuenta para formar parte de la muestra; dentro de este muestreo se utilizó los números aleatorios para elegir las unidades muestrales de la población. Así pues en el muestreo se utilizó el programa spss versión 17 para la obtención de dichos números.

Tabla 1: Muestra probabilística estratificada de los empleados

ÁREA DE TRABAJO	No. EMPLEADOS	MUESTRA
Infraestructura	57	25
Técnica	33	14
Asistencia Social	20	9
Corporativa	14	6
Administración	187	81
Financiera	18	8
Medio Ambiente	26	11
Totales	355	154

Como instrumento de medición para obtener la información necesaria se utilizará la aplicación de encuesta a los empleados de la Municipalidad de Choloma.

Se presentan las secciones del cuestionario:

1. La sección I (Demográfico) se dedica a recabar información de los empleados de la Municipalidad de Choloma sobre el género, edad, nivel de escolaridad y área de trabajo.
2. En la sección II (Variable clima organizacional) se reúnen las dimensiones representativas de la variable: confianza, apoyo, equidad, innovación, cohesión, reconocimiento, autonomía y presión, con sus ítems respectivos.
3. Por último, en la sección III (Variable satisfacción laboral) se reúnen las dimensiones representativas de la variable: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción con la relación remuneración, con sus ítems respectivos.

En el instrumento de recolección de datos se utilizaron escalas likert que va desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo para determinar la medición de cada una de las variables concernientes a la investigación.

Tabla 2: Valores de confiabilidad de escala

VARIABLES Y DIMENSIONES	VALORES ALPHA DE CRONBACH
Clima organizacional	0.885
Satisfacción laboral	0.907
Total ALFA DE CRONBACH	0.928

RESULTADOS Y ANÁLISIS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en esta investigación, así como sus respectivos análisis.

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ANÁLISIS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL POR CATEGORIAS

Este análisis permite conocer el Comportamiento total de la variable clima organizacional por las cinco categorías asignadas (Muy desagradable, desagradable, poco agradable, agradable, muy agradable), y así determinar si el clima que proporciona la Municipalidad de Choloma a sus empleados, estos lo perciben como positivo o negativo.

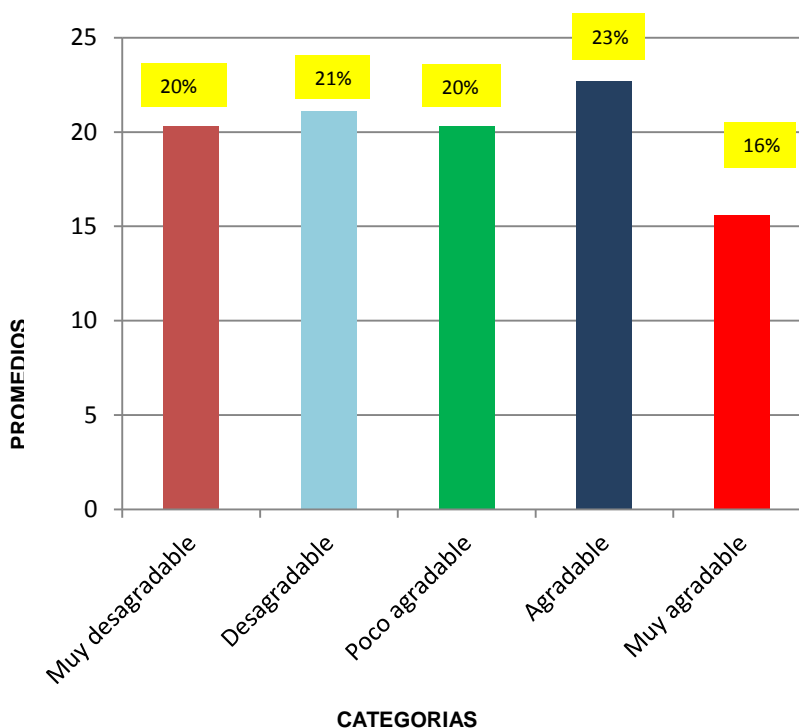


Figura 1: Comportamiento de la variable clima organizacional por categorías

Para un mejor análisis se decidió agrupar las categorías muy desagradable, desagradable y poco agradable en un comportamiento negativo y las categorías muy agradable y agradable en un comportamiento positivo. En la figura, se puede observar que las primeras tres categorías muestran un comportamiento negativo con un 61% (equivale a la suma del valor de las primeras tres categorías), demostrando que los elementos que componen la variable clima organizacional

tiene serias deficiencias en la Municipalidad de Choloma, Cortés; ya que el mayor porcentaje de sus empleados lo calificaron en forma negativa.

ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL POR CATEGORÍAS

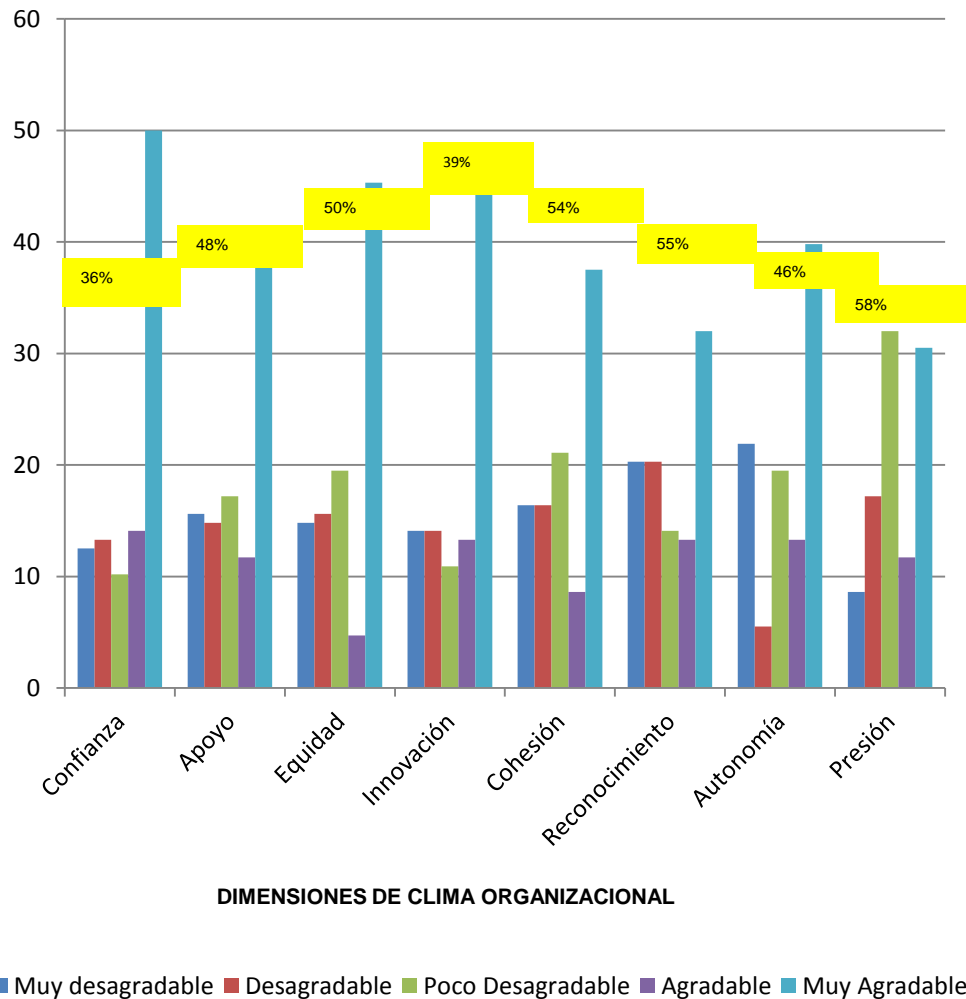


Figura 2: Comportamiento del clima organizacional por categorías

Al analizar las dimensiones que conforman la variable clima organizacional se puede notar que las dimensiones equidad, cohesión, reconocimiento y presión se destacan de manera negativa por los empleados de la Municipalidad de Choloma, ya que sobrepasan el 50% de desagradable y el resto de dimensiones fueron calificadas de manera positiva.

ANÁLISIS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL POR ÁREAS

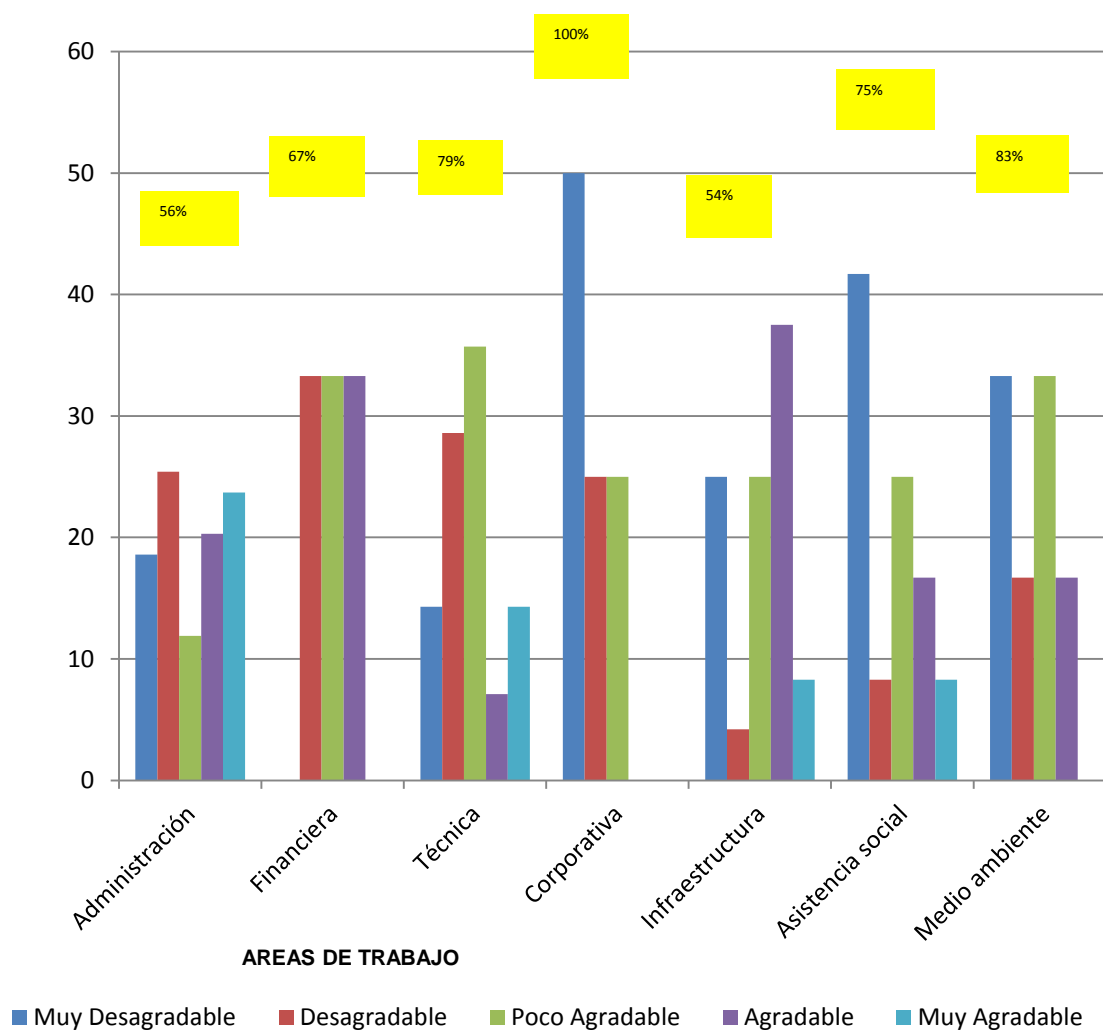


Figura 3: Comportamiento del clima organizacional por áreas de trabajo

Al analizar el gráfico anterior y estudiar de manera individual cada área de trabajo, se puede notar que la variable clima organizacional se manifiesta de manera negativa y crítica en las siguientes áreas: corporativa, medio ambiente, técnica, y asistencia social; ya que los empleados que se desempeñan en esas áreas calificaron esa variable con porcentajes que sobrepasan el 70% de calificación negativa.

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

ANÁLISIS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL POR CATEGORIAS

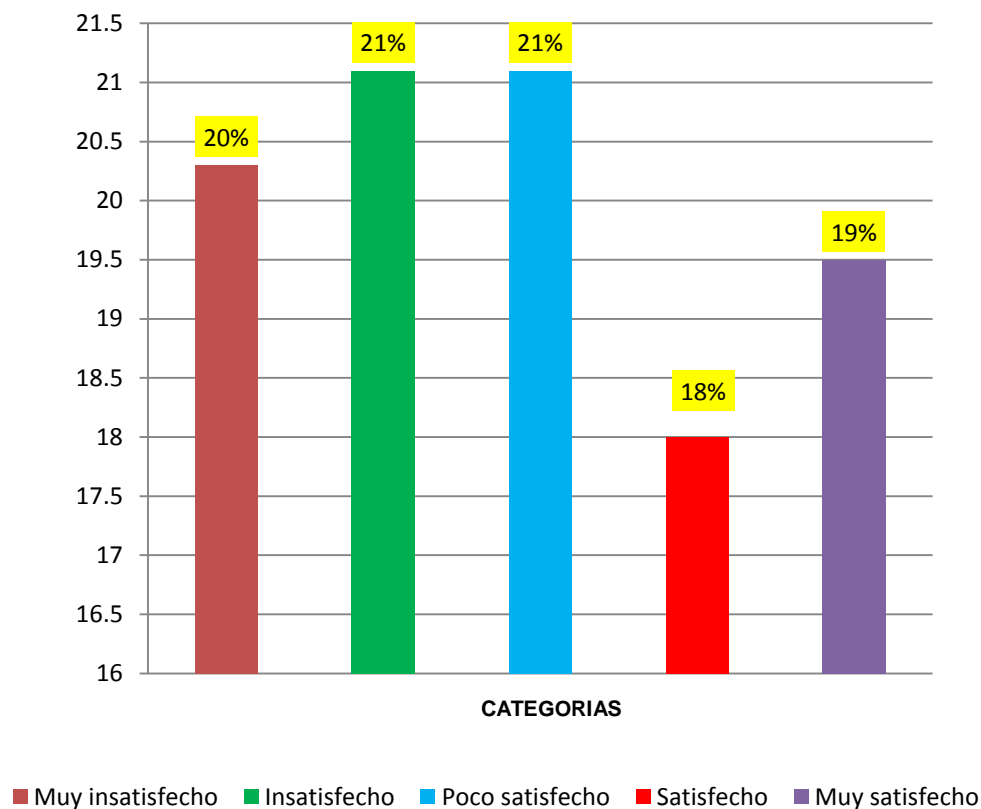


Figura 4: Comportamiento de la variable satisfacción laboral por categorías

En la figura se puede observar que las primeras tres categorías muestran un comportamiento negativo con un 62% (se suma el valor de las primeras tres categorías), demostrando que los elementos que componen la variable satisfacción laboral tiene serias deficiencias en la municipalidad de Choloma; ya que el mayor porcentaje de sus empleados lo calificaron en forma negativa.

ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL POR CATEGORÍAS

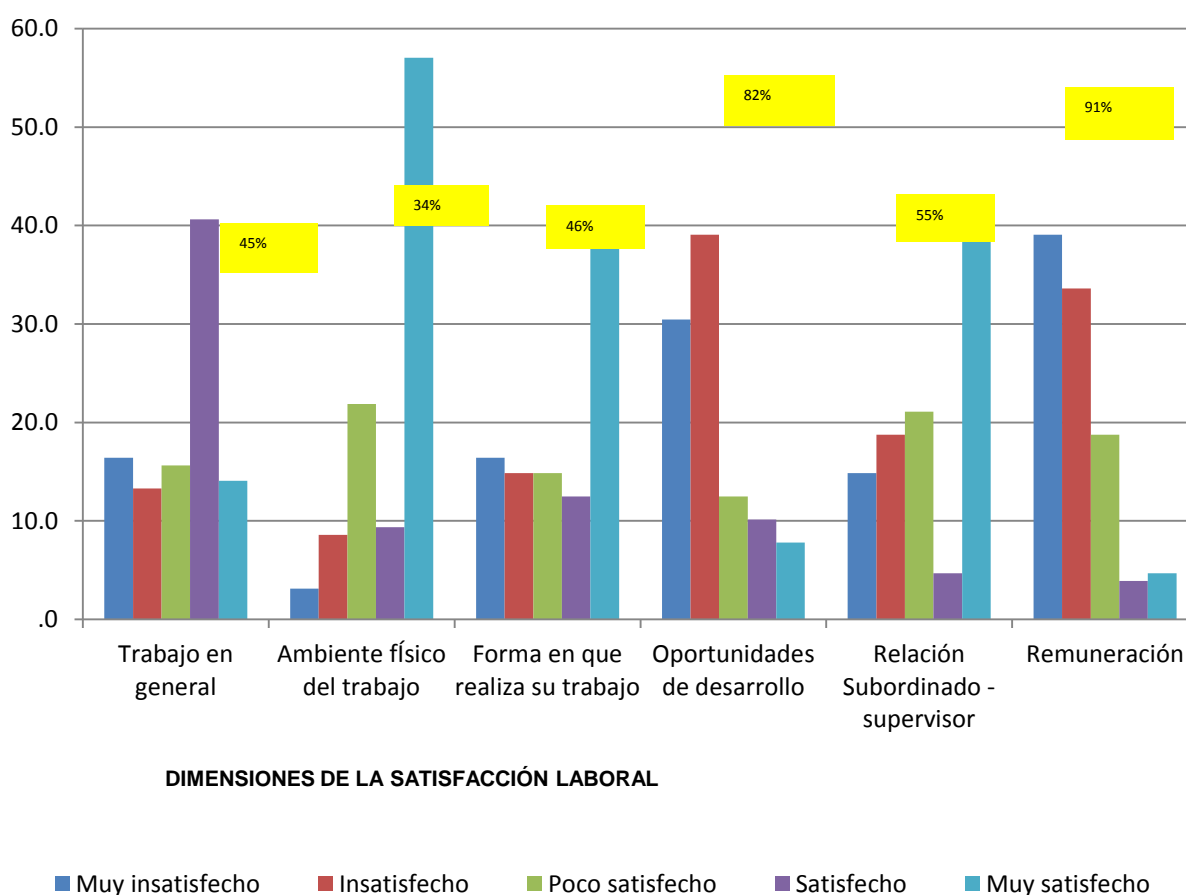


Figura 5: Comportamiento de dimensiones de satisfacción laboral por categorías

Al analizar las dimensiones que conforman la variable satisfacción laboral se puede notar que las dimensiones: satisfacción con las oportunidades de desarrollo, satisfacción con la relación subordinado-supervisor y satisfacción con la remuneración se destacan de manera insatisfactoria por los empleados de la Municipalidad de Choloma, ya que sobrepasan el 50% de insatisfacción y el resto de dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico de trabajo y satisfacción con la forma en que realiza su trabajo) muestran índices de insatisfacción bajos. Es importante mencionar que un 82% de los empleados de la municipalidad manifiestan sentirse insatisfechos con las oportunidades de desarrollo en la institución y un 91% de los empleados manifiestan sentirse insatisfechos con la remuneración que reciben. Estos son porcentajes bastante preocupantes.

ANÁLISIS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL POR ÁREAS

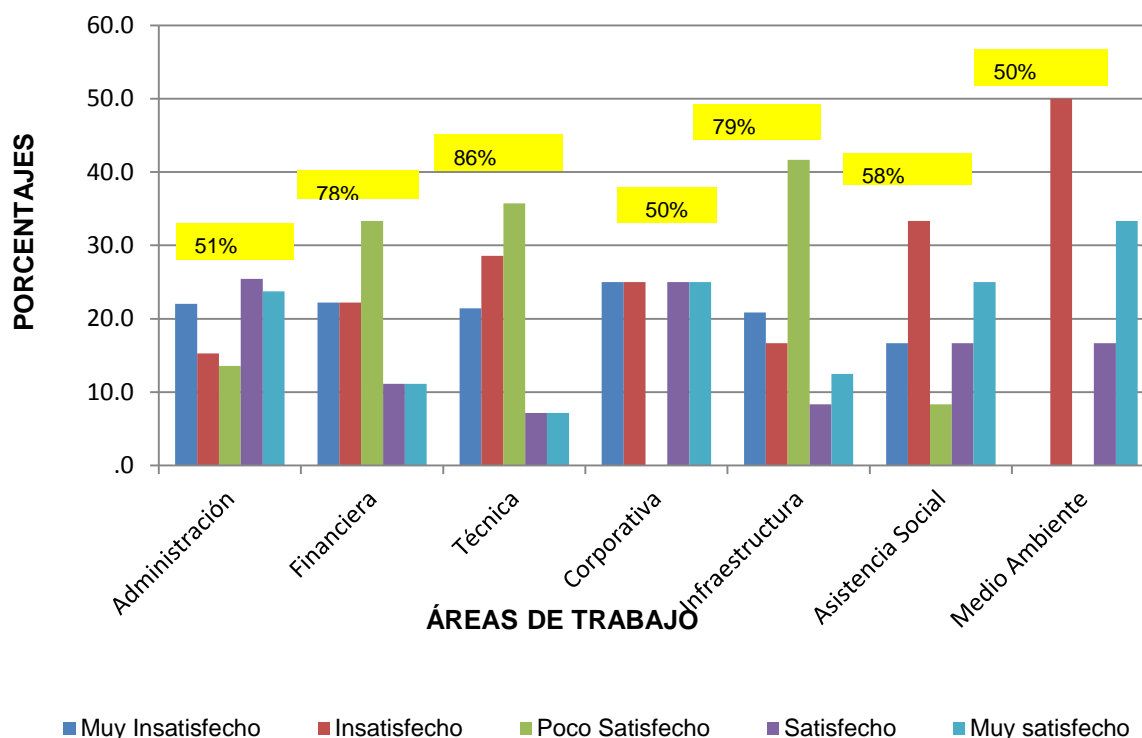


Figura 6: Comportamiento de la variable satisfacción laboral por áreas de trabajo

Al analizar el gráfico anterior y estudiar de manera individual cada área de trabajo, se puede notar que la variable satisfacción laboral se manifiesta de manera negativa y crítica en las siguientes áreas: técnica, financiera e infraestructura; ya que los empleados que se desempeñan en esas áreas calificaron esa variable con porcentajes que sobrepasan el 70% de calificación negativa.

Cabe mencionar que si se analiza el total de las áreas, se puede concluir que todas tienen un comportamiento por encima del 50% en la categoría negativa, manifestando así la inconformidad de los empleados con la variable satisfacción laboral en la Municipalidad de Choloma.

ANÁLISIS CRUZADO DE LAS VARIABLES POR CATEGORÍAS

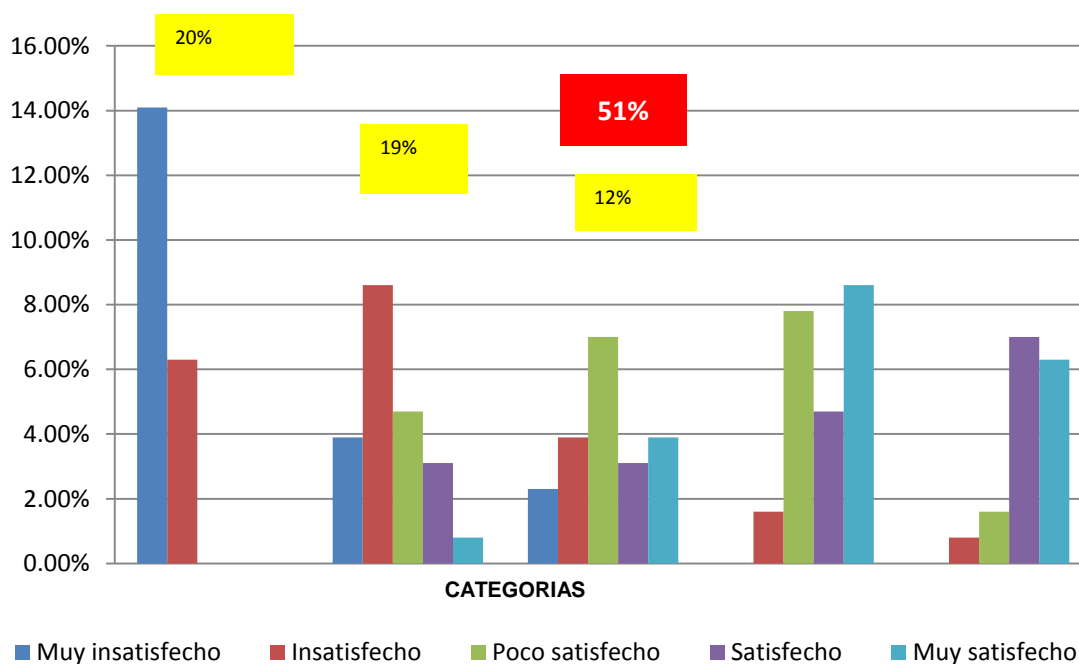


Figura 7: Cruce de variables por categorías

Al analizar el gráfico se observa una clara tendencia negativa de ambas variables al obtener un porcentaje acumulado de 51% de desagradable e insatisfecho lo que equivale a 64 personas del total de encuestados. Este análisis es de suma importancia en la investigación pues valida la hipótesis de investigación, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.8 lo que significa que a menor

clima organizacional menor satisfacción laboral. Además, el coeficiente de determinación es de 0.64, lo que significa que los empleados de la municipalidad de Choloma se encuentran insatisfechos, por la influencia del clima desagradable en que trabajan.

COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN Y COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Los resultados que a continuación se muestran sirven para comprobar la hipótesis planteada. Se procede al cálculo de coeficiente de correlación de Pearson, con un nivel de significancia de 5%.

Hipótesis planteada para esta investigación:

H_i : El clima organizacional influye al menos 45% de la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés.

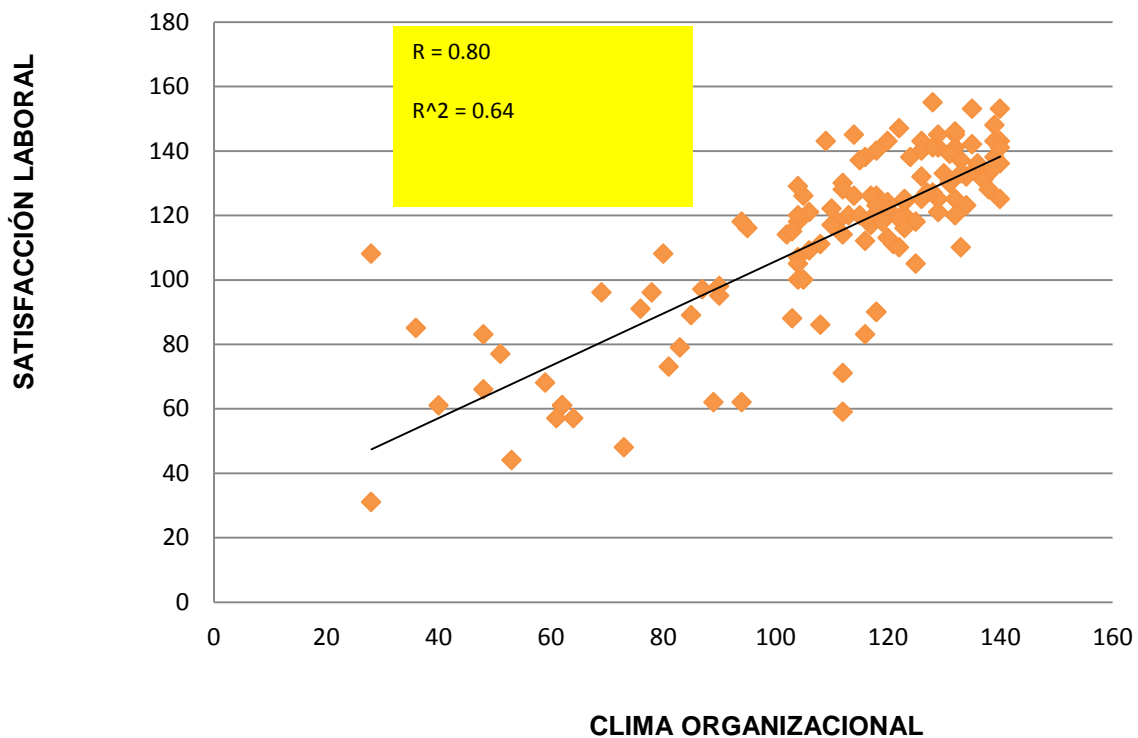


Figura 8: Dispersión entre las variables

En la gráfica anterior se observa que el coeficiente de correlación de Pearson entre clima organizacional y satisfacción laboral es de 0.80, y tomando en cuenta un nivel de significancia del 5%; se puede concluir que se acepta la hipótesis de investigación; ya que además el coeficiente de determinación dió como resultado 0.64, que en pocas palabras se puede concluir que la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma es de 64%, sobrepasando el 45% que se plantea en la hipótesis de investigación.

Como el coeficiente de correlación (0.80) es positivo, entonces la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral es directa, es decir, que cuando se tiene un mejor clima organizacional aumenta la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés. También, el coeficiente (0.80) se acerca al valor +1, significa que hay una relación fuerte entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados.

CONCLUSIONES

Como respuesta a los objetivos planteados se presentan las siguientes conclusiones:

1. Los resultados obtenidos en esta investigación permiten concluir que existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés. Sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de estos empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la municipalidad se debe a gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis planteada de investigación.
2. En términos generales la percepción del clima organizacional por parte de los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés; que fueron examinados en la presente investigación, califican el clima organizacional de manera desfavorable con un 61%.
3. En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, se puede mostrar que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, al igual que la dimensión confianza con un porcentaje favorable de 64%, el apoyo que se da entre los empleados con un 52%, y por ultimo innovación con un porcentaje favorable de 61%.
4. Los empleados de la Municipalidad de Choloma manifiestan trabajar bajo presión, ya que fue calificada de manera desfavorable con un porcentaje de 58%, de igual manera la Cohesión fue calificada negativamente con un

porcentaje de 54%, además los empleados manifestaron sentirse inconforme con la dimensión reconocimiento ya que lo califican con un 55% de insatisfacción.

- 5 En relación a la equidad laboral, la mitad de los empleados manifiestan sentirse satisfechas y el otro 50% lo califican negativamente.
6. En cuanto a la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma en relación al trabajo que desempeñan, estos manifiestan un grado de insatisfacción de 55%, además mostrando un índice alto (82%) de insatisfacción con la oportunidad de desarrollo.
7. Es importante mencionar que los empleados de la Municipalidad de Choloma, manifiestan una gran inconformidad en el salario que reciben, ya que califican la dimensión de satisfacción con la relación remuneración con un 91% de insatisfacción, lo cual es alarmante.
8. Es importante reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Camara de Comercio e Industrias de Choloma. (2011). Recuperado el 12 de octubre de 2011, de <http://www.ccich.org/?cat=1036&title=Historia%20de%20Choloma&lang=es>
- Kerlinger, F., N. y Lee, H., B. (2002). *Investigación del comportamiento*. Cuarta edición. México: McGraw-Hill.
- Koys, D.J. & Decottis, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.
- Likert, Rensis (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology Columbia University*, 140, 44-60.
- Melia, J.L. & Peiro, J.M. (1989). La Medida de la Satisfacción Laboral en Contextos Organizacionales. *El Cuestionario de Satisfacción S20/30. Psocologemas*, 5, 59-74.
- Tejada, O. (Octubre de 2011). Historial del numero de empleados en la Municipalidad de Choloma. (N. Villamil, Entrevistador).
- Peiró & Meliá. (1986-1989). *Satisfaccion Laboral*.