



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Organizacional y Desgaste Ocupacional del personal de una institución pública durante el 2015

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. HERRERA HERRERA NORMA ALEJANDRINA

ASESORA:

Dra. LESCANO LÓPEZ GALIA SUSANA

SECCIÓN

CIENCIAS EMPRESARIALES

LINEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN Y TALENTO HUMANO

LIMA- PERÚ

2015

Jurados

Dr. Guillén Valle Oscar Rafael PhD.
Presidente

Dra. Boy Barreto Ana Maritza
Secretaria

Dra. Lescano López Galia Susana
Vocal

Dedicatoria

A mi familia por ser mi motor y motivo
en este largo caminar de la vida.

.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A DIOS porque todo lo que soy y todo lo que tengo es por Él.

A la Universidad César Vallejo que me abrió sus puertas para realizar mis estudios de maestría, a mis maestros por el conocimiento transmitido.

Al personal de la institución pública donde se realizó el estudio de investigación, por su participación en la aplicación de los instrumentos.

Declaración Jurada

Yo, Herrera Herrera Norma Alejandrina, con DNI N° 08828558; estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima Organizacional y Desgaste Ocupacional del personal de una institución pública durante el 2015”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de Octubre del 2015

Firma.....

DNI: 08828558

Nombres y apellidos: Norma Alejandrina Herrera Herrera

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

En cumplimiento a lo establecido en la sección de Postgrado del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para la obtención del grado de magister presento el trabajo de investigación “Clima Organizacional y Desgaste Ocupacional del personal de una institución pública durante el 2015”.

La presente investigación constituye un aporte para los niveles directivos de instituciones públicas y privadas, en el área de administración del talento humano toda vez que el estudio muestra la relación que existe entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional del personal de una organización; los resultados servirán como una línea base para la toma de decisiones, la implementación de planes de mejora, que aseguren un nivel alto de clima organizacional con la consecuente disminución del desgaste ocupacional del personal de la organización.

En este contexto, el presente estudio constituye un marco de referencia, que posibilita el desarrollo de procesos de implementación o de reformas en relación a clima organizacional y desgaste ocupacional, los que deberán ser adecuados a la naturaleza de su propio ámbito de acción.

Considerando que éste trabajo dará origen a posteriores estudios.

Contenidos

Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstrac	xi

I. INTRODUCCIÓN

II. MARCO METODOLOGICO

2.1 Variables	32
2.2 Operacionalización de las variables	33
2.3 Metodología	34
2.4 Tipos de estudio	34
2.5 Diseño	35
2.6 Población, muestra y muestreo	36
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.8 Métodos de análisis de datos	44

III. RESULTADOS 45

IV. DISCUSIÓN 62

V. CONCLUSIONES 66

VI. RECOMENDACIONES 69

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 72

APENDICES 73

Contenido de tablas

Tabla 1	Clasificación y tipología de clima organizacional	15
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variables	33
Tabla 3	Análisis de ítems de clima organizacional	40
Tabla 4	Estadísticos descriptivo de la variable clima organizacional	40
Tabla 5	Baremo para clima organizacional	41
Tabla 6	Análisis de ítems de desgaste ocupacional	43
Tabla 7	Estadístico descriptivo de la variable desgaste ocupacional	44
Tabla 8	Baremo para desgaste ocupacional	44
Tabla 9	Niveles de clima organizacional	46
Tabla 10	Niveles de desgaste ocupacional	47
Tabla 11	Resultados de la prueba de normalidad de clima organizacional y desgaste ocupacional	48
Tabla 12	Correlación entre apoyo del superior y desgaste ocupacional	49
Tabla 13	Correlación entre claridad del rol y desgaste ocupacional	51
Tabla 14	Correlación entre contribución del personal y desgaste ocupacional	53
Tabla 15	Correlación entre reconocimiento y desgaste ocupacional	55
Tabla 16	Correlación entre expresión de los propios sentimientos y desgaste ocupacional	57
Tabla 17	Correlación entre el trabajo como reto y el desgaste ocupacional	58
Tabla 18	Correlación entre clima organizacional y desgaste ocupacional	60

Contenido de figuras

Figura 1	Correlación entre apoyo del inmediato superior y desgaste ocupacional	16
Figura 2	Correlación entre apoyo del inmediato superior y desgaste ocupacional	17
Figura 3	Diagrama de diseño correlacional	36
Figura 4	Niveles de clima organizacional	46
Figura 5	Niveles de desgaste ocupacional	47
Figura 6	Correlación entre apoyo del inmediato superior y desgaste ocupacional	50
Figura 7	Correlación entre apoyo claridad del rol y desgaste ocupacional	52
Figura 8	Correlación entre contribución personal y desgaste ocupacional	54
Figura 9	Correlación entre reconocimiento y desgaste ocupacional	55
Figura 10	Correlación entre expresión de los propios sentimientos y desgaste ocupacional	57
Figura 11	Correlación entre trabajo como reto y desgaste ocupacional	59
Figura 12	Correlación entre clima organizacional y desgaste ocupacional	60

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional del personal de una institución pública durante el 2015? Y como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desgaste ocupacional entre el personal de una institución pública durante el 2015.

La investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptiva correlacional, el diseño no experimental de corte transversal. La muestra es no probabilística y asciende a 123 trabajadores a los cuales se aplicaron la escala de Clima Organizacional de Brown y Leigh (1996) y la escala de Desgaste Ocupacional de Maslach (1986).

Según los hallazgos, los resultados establecieron un coeficiente de correlación Rho Spearman bajo e inverso ($r = - ,307^{**}$) y es estadísticamente significativa $p=0.001$ ($p < 0.05$). Por lo que se puede afirmar que a mayor clima organizacional, es más bajo el desgaste ocupacional del personal de una institución pública durante el año 2015.

Palabras Claves: clima organizacional y desgaste ocupacional

ABSTRACT

The present research had as general problem What is the relationship between organizational climate and occupational wear a public institution staff during 2015? And as a general objective to determine the relationship between organizational climate and occupational burnout among the staff of a public institution in 2015.

The research is basic type, correlational descriptive, non experimental cross-sectional design. The sample is not probabilistic and amounts to 123 workers to which the scale of organizational climate and Leigh Brown (1996) and the scale of occupational wear Maslach (1986) were applied.

According to the findings, the results established a Spearman correlation coefficient Rho low and reverse ($r = -.307^{**}$) and $p = 0.001$ statistically significant ($p < 0.05$). So we can say that the higher organizational climate, the lower the occupational wear a public institution staff during 2015.

Keywords: organizational environment and occupational wear