



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores  
del Ministerio de Trabajo Sede Lima 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**Br. Arnaldo Florencio Oswaldo Villalba Rengifo**

**ASESOR:**

**Mgr. Miluska Vega Guevara**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Administración del Talento Humano**

**PERÚ - 2016**

---

Mgtr. Mercedes Nagamine Miyashiro  
Presidente

---

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont  
Secretario

---

Mgtr. Miluska Vega Guevara  
Vocal

### **Dedicatoria**

Esta tesis se la dedico a mis seres queridos, que me apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

### **Agradecimiento**

A Dios, mis padres y familiares con los cuales me ayudaron a afrontar las diversas adversidades de la vida. Así mismo, a mis profesores quienes me guiaron por la senda académica y a cumplir uno de mis principales objetivos.

### **Declaración Jurada**

Yo, Arnaldo Villalba Rengifo, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 25849800, con la tesis titulada “Clima Laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio de Trabajo Sede Lima 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 auto plagiada; 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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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, 26 de marzo de 2016

Firma.....

Arnaldo Villalba Rengifo

DNI: 25849800

## Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del Ministerio de Trabajo Sede Lima 2015; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

## Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.2.1 Variable 1: Clima Laboral	22
1.2.2 Variable 2: Satisfacción Laboral	31
1.2.3 Marco conceptual	39
1.3 Justificación	41
1.4 Problema	44
1.5 Hipótesis	47
1.6 Objetivos	48

<b>II</b>	<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1	Variables	52
2.2	Operacionalización de variables	53
2.3	Metodología	55
2.4	Tipo de estudio	56
2.5	Diseño	56
2.6	Población, muestra, muestreo	57
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	60
2.8	Métodos de análisis de datos	63
2.9	Consideraciones éticas	66
<b>III</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>67</b>
<b>IV</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>80</b>
<b>V</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>98</b>
<b>VI</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>102</b>
<b>VII</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>104</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>109</b>
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	
	Anexo 2. Instrumentos	
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	
	Anexo 4. Base de datos	



## Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable <i>clima laboral</i>	53
Tabla 2	Operacionalización de la variable <i>satisfacción laboral</i>	54
Tabla 3	Número de trabajadores	59
Tabla 4	Escala de correlación según el rango de valores	63
Tabla 5	Juicio de expertos	64
Tabla 6	Confiabilidad de los instrumentos	65
Tabla 7	<i>Clima Laboral percibido de los trabajadores</i> del ministerio de trabajo	68
Tabla 8	Satisfacción laboral percibida de los trabajadores	69
Tabla 9	Clima Laboral por dimensiones percibida por los trabajadores	70
Tabla 10	Satisfacción laboral Percibida por los trabajadores	71
Tabla 11	Clima laboral y nivel de la satisfacción laboral	72
Tabla 12	Relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral	73
Tabla 13	Relación entre la autorrealización y la satisfacción labora	74
Tabla 14	Relación entre el Involucramiento laboral y la satisfacción laboral	75
Tabla 15	Relación entre la supervisión y la satisfacción laboral	76
Tabla 16	Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral	77
Tabla 17	Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral	78

## Índice de Figuras

	Página
<i>Figura 1</i> Clima laboral percibido de los trabajadores	68
<i>Figura 2</i> Satisfacción laboral percibida de los trabajadores	69
<i>Figura 3</i> Percepción Clima laboral percibida de los trabajadores	70
<i>Figura 4</i> Percepción de la satisfacción laboral percibida de los trabajadores	71

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Trabajo sede Lima 2015; la población constituido por 170 trabajadores, de ambos géneros bajo contratación administrativa de servicios y Locación de servicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del distrito de Jesús María, la muestra probabilística consideró 120 trabajadores, en los cuales se ha empleado las variables: Clima Laboral y satisfacción laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: encuesta Clima Laboral en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni desacuerdo ni acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y la encuesta de Satisfacción Laboral en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni desacuerdo ni acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo), que brindaron información acerca del Clima Laboral y la Satisfacción Laboral en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: la comunicación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del ministerio de trabajo sede lima 2015.; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.503, representó una moderada asociación entre las variable.

***Palabras clave:*** Clima Laboral, Satisfacción Laboral.

### Abstract

This research has the general objective of determining the relationship between the working environment and job satisfaction of employees of the Ministry of work based lima 2015; the population consisting of 170 employees, of both genders in administrative contracting services and leasing services of the Ministry of Labour and Employment Promotion, the district of Jesus Maria, the probability sample found 120 workers, which has been used variables: Long term parking and job satisfaction.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: term parking on the Likert scale (strongly disagree, disagree, neither disagree nor agree, agree, strongly agree) and the survey of job satisfaction in Likert scale (strongly disagree, disagree, neither disagree nor agree, agree, strongly agree ), who provided information about the Organizational Climate and Job Satisfaction in size, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: communication is directly and significantly to job satisfaction of workers labor ministry headquarters Lima 2015; It is that the correlation coefficient of 0.503 Spearman Rho, represented a moderate association between the variable.

**Keywords:** Working Environment Job Satisfaction.