



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Percepción del Clima Organizacional en los
trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho.
Periodo - 2015”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Bach. Charo Marilú Cuadros Romaní

ASESORA:

MSc. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Recursos Humanos

PERÚ-2016

Página de jurados

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Presidente

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

Secretario

Mgtr. Miluska Vega Guevara

Vocal

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a Dios por ser mi guía y fortaleza en este largo camino de la vida.

De igual forma dedico esta tesis a mis padres por su apoyo incondicional, gracias a ellos he logrado que este sueño se haga realidad.

Agradecimientos

A los docentes que me han acompañado durante el camino de la tesis, brindándome siempre su orientación y apoyo académico con profesionalismo en la adquisición de nuevos conocimientos en la escuela de posgrado, en especial a MSc. Miluska Vega Guevara, por su dedicación, paciencia y guía para alcanzar el desarrollo final de esta tesis.

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Charo Marilú Cuadros Romaní, identificada con DNI N° 28237649, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Postgrado, me presento con la tesis titulada “Percepción del Clima Organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho. Periodo - 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 o 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 26 de febrero del 2016

.....

Charo Marilú Cuadros Romaní

DNI N° 28237649

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada "Percepción del Clima Organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho. Periodo - 2015", con la finalidad de identificar como perciben el clima organizacional los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho del Periodo – 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Para un estudio sistematizado del problema de investigación, el trabajo fue organizado de la siguiente manera:

I. Introducción. En él se expone la realidad problemática, las formulaciones de los problemas, los objetivos, antecedentes, justificación, fundamentación científica y las hipótesis.

II. Marco metodológico: En esta parte se presenta las variables, definición conceptual y operacional, operacionalización de las variables, metodología, tipos, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos de medición, el formato técnico del instrumento de medición, la prueba de normalidad y el método de análisis de datos.

III. Resultados. Comprende la descripción de los resultados, la prueba de hipótesis y dentro de ello el análisis no paramétrico.

IV. **Discusión.** Se desarrolla la discusión de resultados, haciendo un comparativo de los resultados arribados en el estudio con los encontrados en los antecedentes de investigación.

V. **Conclusiones.** Se presentan las conclusiones derivadas de los objetivos e hipótesis de estudio.

VI. **Recomendaciones.** Se presentan las recomendaciones relacionándolas con las conclusiones.

VII. **Referencias bibliográficas.** Se adjuntan todas las referencias citadas en el estudio.

Finalmente, se presenta la los apéndices donde se adjuntan la matriz de consistencia, los instrumentos de medición, los certificados de validez de juicio de expertos y la base de datos de ambas variables.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

Índice

Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración jurada de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Listado de tablas	x
Listado de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I: INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica	19
II: MARCO METODOLOGICO	44
2.1 Variable	45
2.1.1 Definición conceptual	45
2.1.2 Definición operacional	46
2.2 Operacionalización de variables	48
2.3 Metodología	49
2.4 Tipos de estudio	49
2.5 Diseño	49
2.6 Población, muestra y muestreo	50
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.7.1 Técnicas	52
2.7.2 Instrumento	54

2.8 Métodos de análisis de datos	56
2.9 Aspectos éticos	56
III: RESULTADOS	57
3.1 Análisis descriptivo	58
3.2 Resultados de hipótesis de investigación	62
IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
V: CONCLUSIONES	75
VI: RECOMENDACIONES	78
VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
APÉNDICES	86
Apéndice 01: Matriz de consistencia	87
Apéndice 02: Cuestionario de la percepción del clima organizacional	89
Apéndice 03: Baremos- rangos	91
Apéndice 04: Base de datos	96
Apéndice 05: Base de datos de la prueba piloto	104
Apéndice: 06 Análisis de la fiabilidad- prueba piloto	106
Apéndice 07: Artículo científico	107

Listado de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable percepción del clima organizacional	48
Tabla 2. Validación del instrumento-percepción del clima organizacional	55
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad	56
Tabla 4. Clima organizacional percibidos por los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho	58
Tabla 5. Factor organizacional percibidos por los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho	59
Tabla 6. Factor social percibidos por los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho	60
Tabla 7. Factor psicológico percibidos por los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho	61
Tabla 8. Tabla de contingencia Genero * Percepción del clima organizacional	62
Tabla 9. Prueba de chi cuadrado entre el género y el clima organizacional	63
Tabla 10. Tabla de contingencia Edad * Percepción del clima organizacional	64
Tabla 11. Prueba de chi cuadrado entre el género y el clima organizacional	65
Tabla 12. Tabla de contingencia Tipo de profesión * Percepción del clima organizacional	66
Tabla 13. Prueba de chi cuadrado entre el tipo de profesión y el clima organizacional	67

Listado de figuras

Figura 1. Cima organizacional percibidos por los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho	58
Figura 2. Factor organizacional percibidos por los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho	59
Figura 3. Factor social percibidos por los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho	60
Figura 4. Factor psicológico percibidos por los trabajadores del gobierno regional de Ayacucho	61
Figura 5. Relación entre el género y el clima organizacional	62
Figura 6. Relación entre la edad y el clima organizacional	64
Figura 7. Relación entre la edad y el clima organizacional	66

Resumen

El presente estudio ha explorado el problema de investigación relacionado a la percepción del clima organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho en el periodo 2015. Como objetivo general se estableció identificar cómo perciben el clima organizacional los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho. El tipo de estudio correspondió al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo de diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por el personal de las diversas áreas del gobierno regional de Ayacucho de la sede principal, el cual cuenta con 650 trabajadores, la muestra fue de 241 trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho. La técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta en su variante encuesta personal, cuyo cuestionario estuvo integrada por 20 ítems con escala tipo Likert. La confiabilidad del estudio se desarrolló con el estadístico Alfa de Cronbach, el cual alcanzó el valor de 0.988, lo que indicó que el instrumento de medición es altamente confiable. El estudio pudo concluir que el nivel de percepción del clima organizacional es de nivel medio en un 65.6% entre los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho.

Palabras claves: Clima organizacional, factor organizacional, factor social, factor psicológico

Abstract

This study has explored the research problem related to the perception of organizational climate on workers in the Regional Government of Ayacucho in the period 2015. The general objective was established to identify how workers perceive the Regional Government of Ayacucho organizational climate. The type of study corresponded to the quantitative approach, descriptive non experimental design. The study population consisted of the staff of the various areas of the Ayacucho regional government headquarters, which has 650 workers, the sample was 241 workers of the Regional Government of Ayacucho. The technique used in data collection was the staff survey variant survey questionnaire which consisted of 20 items with Likert scale. The reliability study was conducted with statistical Cronbach's alpha, which reached the value of 0.988, indicating that the measuring instrument is highly reliable. The study could conclude that the level of perception of organizational climate is average 65.6% level among workers in the Regional Government of Ayacucho.

Keywords: Organizational climate, organizational factor, social factor, psychological factor