



Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio
Público Sede Central Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Freddy Almirón Mendoza

ASESOR:

Mg. Willian Sebastián Flores Sotelo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento humano

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dra. Jessica Palacios Garay
Presidente

Dra. Lidia Neyra Huamani
Secretario

Mgr. Willian Sebastian Flores Sotelo
Vocal

Dedicatoria

A Dios por darme un día más de vida, por las metas alcanzadas, por los retos logrados, a mi esposa Yessica a hijos Rodrigo y Fernanda porque son mi mayor motivación a superarme cada día más, a mis padres Sixto y Fidelia por enseñarme que los sueños terminan cuando muere el soñador, por sus consejos y paciencia que siempre apoyaron mis metas trazadas, a mis suegros Laureano y Lidia porque siempre estuvieron pendientes de mis éxitos.

El autor

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de cumplir una meta más en mi vida profesional.

Agradezco de forma especial a mi Asesor de Tesis Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo, por su asesoría, por la cual llegue a concluir con éxito mi tesis.

Al Dr. Luis Sebastiani Ramos y al personal administrativo del Ministerio Público Sede Central Lima, por el apoyo desinteresado en el presente trabajo de investigación.

El autor

Declaración de Autenticidad

Yo, Br. Freddy Almirón Mendoza, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09712753. respectivamente con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima, 2017”. Declaro Deficiente juramento que:

- 1) La tesis es mí autoría.
- 2) He cumplido con respetar 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 presencia 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), asumiremos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 03 de junio de 2017

.....

Br. Freddy Almirón Mendoza

DNI: 09712753

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

De conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima, 2017”, realizado para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, el cual espero sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

El presente estudio consta de siete capítulos: introducción, marco metodológico, resultados, discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndices.

Espero la valoración que corresponda a la presente investigación, así como me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundará en beneficio del personal de la institución.

Los Olivos, 03 de junio de 2017

.....
Br. Freddy Almirón Mendoza

DNI: 09712753

Índice de contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	38
1.4 Problema	43
1.4 Hipótesis	44
1.5 Objetivos	46
II. Marco Metodológico	48
2.1 Variables	49
2.2 Operacionalización de las Variables	49
2.3 Metodología	51
2.4 Tipos de Estudio	52
2.5 Diseño	52
2.6 Población, muestra y muestreo	53
2.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	54
2.8 Método de análisis e interpretación de datos	58
2.9 Aspectos éticos	59
III. Resultados	60
IV. Discusión	83
V. Conclusiones	90
VI. Recomendaciones	93

VII. Referencias Bibliográficas	95
Anexos	99
Anexo 1: Matriz de consistencia	100
Anexo 2: instrumentos de evaluación	104
Anexo 3: Análisis de confiabilidad	109
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto	114
Anexo 5: Base de datos de la muestra	114
Anexo 6: Artículo Científico	124

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional	50
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2 Satisfacción laboral	51
Tabla 3 Jurados expertos	56
Tabla 4 Interpretación del Coeficiente de confiabilidad	57
Tabla 5 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 1: Clima organizacional	58
Tabla 6 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 2: Satisfacción laboral	58
Tabla 7 Niveles, frecuencias y porcentajes de la V1: Clima organizacional	61
Tabla 8 Niveles, frecuencias y porcentajes de la V2: Satisfacción laboral	62
Tabla 9 Distribución de frecuencias entre clima organizacional y satisfacción laboral	63
Tabla 10 Distribución de frecuencias entre estructura y satisfacción laboral	64
Tabla 11 Distribución frecuencias entre responsabilidad y satisfacción	65
Tabla 12 Distribución de frecuencias entre recompensa y satisfacción laboral	66
Tabla 13 Distribución de frecuencias entre desafío y satisfacción laboral	67
Tabla 14 Distribución de frecuencias entre relaciones y satisfacción laboral	67
Tabla 15 Distribución de frecuencias entre cooperación y satisfacción laboral	69
Tabla 16 Distribución de frecuencias entre estándares y satisfacción laboral	70
Tabla 17 Distribución de frecuencias entre conflictos y satisfacción laboral	71
Tabla 18 Distribución de frecuencias entre identidad y satisfacción laboral	72
Tabla 19 Grado de correlación y nivel de significación entre clima organizacional y satisfacción laboral	73
Tabla 20 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y estructura	74
Tabla 21 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y responsabilidad	75
Tabla 22 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y recompensa	76
Tabla 23 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y desafío	77

Tabla 24 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y relaciones	78
Tabla 25 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y cooperación	79
Tabla 26 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y estándares	80
Tabla 27 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y conflictos	81
Tabla 28 Grado de correlación y nivel de significación entre satisfacción laboral y identidad.	82

Índice de Figuras

<i>Figura 1</i> Factores de la satisfacción laboral	36
Figura 2 Distribución de frecuencias y porcentajes V1: Clima organizacional	61
Figura 3 Distribución de frecuencias y porcentajes V2: Satisfacción laboral	62
Figura 4 Niveles entre clima organizacional y Satisfacción laboral	63
Figura 5 Niveles entre estructura y Satisfacción laboral	64
Figura 6 Niveles entre responsabilidad y satisfacción laboral	65
<i>Figura 7</i> Niveles entre recompensa y satisfacción laboral	66
<i>Figura 8</i> Niveles entre desafío y satisfacción laboral	67
<i>Figura 9</i> Niveles entre relaciones y satisfacción laboral	68
<i>Figura 10</i> Niveles entre cooperación y satisfacción laboral	69
<i>Figura 11</i> Niveles entre estándares y satisfacción laboral	70
<i>Figura 12</i> Niveles entre conflictos y satisfacción laboral	71
<i>Figura 13</i> Niveles entre identidad y satisfacción laboral	72

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Ministerio Público Sede Central Lima, 2017.

Se trata de una investigación tipo básico, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La muestra es no probabilística; estuvo conformada por 156 colaboradores administrativos del Ministerio Público Sede Central Lima, 2017 y el instrumento de investigación cumplió con dos requisitos que son la validez y la confiabilidad que se realizó antes de aplicar la encuesta. El método que se utilizó en la investigación fue el método científico, como método general, y como específicos el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre las variables; en cuanto a la tendencia de las apreciaciones; es Bueno, Regular y Deficiente para Clima organizacional y Bueno, Regular y Deficiente para Satisfacción laboral del personal administrativo del Ministerio Público Sede Central Lima, 2017. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe una moderada correlación entre las variables (Rho de Spearman = 0.587) y que esta correlación es significativa ($p=0.000 < 0.01$), es decir, a mejor clima organizacional mejor será la satisfacción laboral.

Palabra clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the administrative staff of the Public Ministry Headquarters in Lima 2017.

This is a basic type research, non - experimental, cross - correlational design. The sample is non-probabilistic; Was composed of 156 administrative employees of the administrative staff of the Public Ministry Headquarters in Lima, and the research instrument met two requirements that are the validity and reliability that was performed before applying the survey. The method that was used in the research was the scientific method, as general method, and as specific the hypothetical deductive, for the data analysis was applied non-parametric test Rho de Spearman.

The results of the research show the relationship between the variables; In terms of the trend of appreciation; Is high, moderate and low for organizational climate and high, moderate and low for job satisfaction of administrative staff of the Public Ministry Headquarters in Lima 2017. As for the degree of correlation was determined, there is a high correlation between the variables (Rho de Spearman = 0.587) and that this correlation is significant ($p = 0.000 < 0.01$), i.e., the better the organizational climate the better the job satisfaction.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, structure, responsibility, reward, challenge, relationships, cooperation, standards, conflicts, identity.