



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Organizacional según la percepción de los
trabajadores de la DGIP del Ministerio de Economía y
Finanzas-2015

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

AUTORA:

Br. Maria Paola Garcia Agapito

ASESORA:

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2015

Mg. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Presidenta

Mg. Patricia Bejarano Álvarez

Secretaria

Dra. Irma Carhuanchu Mendoza

Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis Padres Juan Miguel y Julia, quienes se esforzaron permanentemente para enseñarme los valores del Amor, Respeto y Lealtad. Asimismo a mí querido esposo Romulo e hijos Danae Stephanie y José Miguel, porque siempre están a mi lado brindándome todo su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, a mi familia, asimismo a mi maestra Irma Carhuancho, por la paciencia y el apoyo que me brindo en todo momento para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Declaración Jurada

Yo, María Paola García Agapito, estudiante del Programa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 25744951 con la tesis titulada “Clima Organizacional según la percepción de los trabajadores de la DGIP del Ministerio de Economía y Finanzas-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 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 fue publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.

Lima Norte, Julio 2015.

DNI: 25744951

Nombres y Apellidos: Maria Paola Garcia Agapito

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Clima Organizacional, según la percepción de los trabajadores de la DGIP del Ministerio de Economía y Finanzas-2015”, tuvo como objetivo analizar el nivel del Clima Organizacional, según las percepciones de los trabajadores de la DGIP del MEF, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión pública.

La investigación tiene la finalidad de analizar o describir la percepción de los trabajadores de la Dirección General de Inversión Pública, lo cual permitirá identificar el nivel del Clima Organizacional y posteriormente plantear las recomendaciones para alcanzar los objetivos de la organización y lograr las metas trazadas con respecto al trabajo de los Proyectos de Inversión Pública en su ámbito del SNIP a nivel de los Gobiernos Nacionales, Regionales y Locales, asimismo la metodología seguida fue de tipo descriptiva, porque se decidió describir la variable Clima Organizacional.

La investigación consta de VI capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son:

Capítulo I: Planteamiento del problema.

Capítulo II: Marco referencial.

Capítulo III: Variables.

Capítulo IV: Marco metodológico.

Capítulo V: Resultados.

Capítulo VI: Discusión.

Espero que el interés y empeño extendido en el desarrollo de la investigación sea valorada y las apreciaciones las consideraré para enriquecer la presente investigación.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación, relevancia y contribución	19
1.3.1 Justificación Teórica	19
1.3.2 Justificación Metodológica	19
1.3.3 Justificación legal	19
1.4 Objetivos	20
1.4.1 Objetivo general	20
1.4.2 Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL	
2.1 Antecedentes	22
2.1.1 Antecedentes Nacionales	22
2.1.2 Antecedentes internacionales	23
2.2 Marco teórico	24
2.2.1 Clima Organizacional.	24
2.2.2 Dimensiones	27

2.3	Perspectiva teórica	32
CAPÍTULO III VARIABLES		
3.1	Identificación de la variable	35
3.2	Descripción de la variable	35
3.2.1	Definición conceptual	35
3.2.2	Definición operacional	35
3.2.3	Operacionalización de variables	36
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO		
4.1	Tipo de investigación	38
4.1.1	Paradigma	38
4.1.2	Enfoque	38
4.1.3	Tipo	38
4.1.4	Diseño	39
4.2	Población y muestra	39
4.2.1	Población	39
4.2.2	Muestra	39
4.3	Criterios de selección	40
4.4	Técnica e instrumentos de recolección de datos	40
4.4.1	Técnica	40
4.4.2	Instrumento de recolección de datos	40
4.5	Validez y confiabilidad de instrumentos	41
4.5.1	Validez	41
4.5.2	Confiabilidad	42
4.6	Procedimiento de recolección de datos	42
4.7	Método de análisis e interpretación de datos	43
4.8	Normas éticas	43
CAPÍTULO V RESULTADOS		
5.1	Clima organizacional	45
5.1.1	Potencial humano	46
5.1.2	Diseño organizacional	47
5.1.3	Cultura organizacional	48
CAPÍTULO VI DISCUSIÓN		
4.1	Discusión	50

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones 54

Recomendaciones 56

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Referencias bibliografía 59

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de la Variable y sus dimensiones 63

Anexo 2. Base de datos de las dimensiones de Clima Organizacional 66

Anexo 3. Validez de instrumentos 74

Anexo 4. Matriz de consistência 76

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operación de la variable Clima Organizacional	36
Tabla 2. Niveles de clima organizacional según la percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015	45
Tabla 3. Niveles de potencial humano según la percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015	46
Tabla 4. Niveles del diseño organizacional según la percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015	47
Tabla 5. Niveles de cultura organizacional según la percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015	48

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de clima organizacional según la percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015	45
Figura 2. Niveles del potencial humano según la percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015	46
Figura 3. Niveles del diseño organizacional según la percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015	47
Figura 4. Niveles de la cultura organizacional según la percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015	48

Resumen

La investigación titulada: “Clima Organizacional, según la percepción de los trabajadores de la DGIP del Ministerio de Economía y Finanzas-2015”, tuvo como objetivo general: Analizar el nivel del Clima Organizacional, según las percepciones de los trabajadores de la DGIP del MEF.

El estudio de investigación tiene un paradigma del positivismo con un enfoque cuantitativo, con el tipo de diseño no experimental transversal, usando la técnica de recolección de datos mediante la encuesta, siendo su instrumento de recolección de datos el cuestionario hacia la población de estudio de 60 funcionarios, para la recopilación de datos utilizando el cuestionario de Likert.

Los resultados evidenciaron que en el nivel de percepción de los trabajadores de la DGIP del MEF-2015, con respecto al Clima Organizacional es 36% regular, 62% Bueno y 2% pésimo. Los resultados de sus dimensiones en el caso de Potencial Humano son 63% Bueno, 35% Regular y 2% Pésimo, en el caso del Diseño Organizacional es 55% Bueno, 43% Regular y 2% Pésimo, en el caso de la Cultura Organizacional es 68% Bueno y 30 % Regular y 2% Pésimo.

Se concluyó que en los diferentes niveles de percepción del Clima Organizacional, los trabajadores consideran que su ambiente de trabajo en muchos casos no les permite satisfacer las necesidades y expectativas en el nivel óptimo que se requiere.

Las Palabras Claves de un buen Clima Organizacional son: Potencial Humano, Diseño Organizacional y Cultura Organizacional.

Abstract

The study entitled "Organizational Climate, as perceived by workers DGIP the Ministry of Finance-2015" had the general objective: To analyze the level of organizational climate, as perceived by workers DGIP MEF.

The research study is a paradigm of positivism with a quantitative approach, cross-type non-experimental design, using the technique of data collection by survey, and its data collection instrument the questionnaire to the study population 60 officials for the collection of data using the Likert questionnaire.

The results showed that the level of awareness of workers DGIP MEF-2015, with respect to organizational climate is 36% regular, 62% good and 2% bad. The results of its size in the case of human potential is 63% Good 35% Fair and 2% Terrible, in the case of Organizational Design is 55% Good 43% Fair and 2% Terrible, in the case of organizational culture Well it is 68% and 30% and 2% Regular Terrible.

It was concluded that the different levels of perception of organizational climate, workers consider their work environment often does not allow them to meet the needs and expectations at the optimum level required.