



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional de los
Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo, Año
2013

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

Br. José Hiram Rodríguez Cerdán

Br. José Antonio Alvarado Bringas

ASESOR:

Dr. Efraín Gómez Briceño

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Talento Humano

PERÚ - 2015

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Presidente

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont

Secretario

Dr. Efraín Gómez Briceño
Vocal

Dedicatoria

“Con todo el cariño y amor para las personas que hicieron de todo en la vida para que pueda realizar mis sueños y darme la mano en los momentos que más lo necesitaba, por siempre mi agradecimiento.... Papá y Mamá”

“Para mi esposa e hija por todo el tiempo que no he estado con ustedes por cumplir con la satisfacción de lograr el éxito”

Agradecimiento

Es para nosotros un verdadero placer, hacer uso del este espacio para agradecer en primer lugar a Dios y a la Virgen María, por brindarnos paciencia y tolerancia en los momentos de frustración en el desarrollo del presente, el cual está lleno de mucho esfuerzo, esperanza y dedicación.

Asimismo, agradecer de manera especial a cada uno de los integrantes de nuestras familias, quienes con su apoyo en forma directa e indirecta, tiempo y paciencia, se ha podido lograr la motivación y las ideas para que el presente tenga el final esperado.

Declaración Jurada

Nosotros, José Antonio Alvarado Bringas identificado con DNI N° 09676143 y José Hiram Rodríguez Cerdán Bringas identificado con DNI N°09389632, estudiantes del programa de Gestión Pública de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo, Año 2013”

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos 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 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 Cesar Vallejo.

Lugar y Fecha:

Los Olivos, 16 de enero de 2015

Firma.....

José Antonio Alvarado Bringas

DNI: 09676143

Firma.....

José Hiram Rodríguez Cerdán

DNI: 09389632

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo, Año 2013”; 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	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	21
1.2.1 Variable 1: Satisfacción Laboral	21
1.2.2 Variable 2: Clima Organizacional	30
1.2.3 Marco Conceptual	37
1.3 Justificación	40
1.4. Problema	41
1.5 Hipótesis	45
1.6 Objetivos	47
II MARCO METODOLÓGICO	50
2.1 Variables	51
2.2 Operacionalización de variables	51
2.3 Metodología	53
2.3.1 Tipo de estudio	53
2.3.2 Diseño	54
2.4 Población, muestra y muestreo	55

2.5	Técnica e instrumentos de recolección de datos	58
2.6	Métodos de análisis de datos	60
2.7	Aspectos éticos	64
III.	RESULTADOS	65
IV.	DISCUSIÓN	85
V.	CONCLUSIONES	89
VI.	RECOMENDACIONES	93
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Permiso

Lista de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral y clima organizacional	51
Tabla 2	Juicios de Expertos	62
Tabla 3	Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad	63
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos satisfacción laboral	63
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos clima organizacional	64
Tabla 6	Niveles de frecuencia y porcentaje de la Satisfacción Laboral	66
Tabla 7	Niveles de frecuencia y porcentaje del Clima organizacional	67
Tabla 8	Niveles de frecuencia y porcentaje de la autonomía	68
Tabla 9	Niveles de frecuencia y porcentaje de la cohesión	69
Tabla 10	Niveles de frecuencia y porcentaje de la confianza	70
Tabla 11	Niveles de frecuencia y porcentaje de la presión	71
Tabla 12	Niveles de frecuencia y porcentaje de apoyo	72
Tabla 13	Niveles de frecuencia y porcentaje de reconocimiento	73
Tabla 14	Niveles de frecuencia y porcentaje de la equidad	74
Tabla 15	Niveles de frecuencia y porcentaje de la innovación	75
Tabla 16	Relación entre la variable satisfacción laboral y la variable clima organizacional	76
Tabla 17	Relación entre la variable satisfacción laboral y la variable clima organizacional	77
Tabla 18	Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión cohesión	78
Tabla 19	Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión confianza	79
Tabla 20	Relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión Presión	80
Tabla 21	Relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión Apoyo	81
Tabla 22	Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión reconocimiento	82

Tabla 23	Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión Equidad	83
Tabla 24	Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión innovación	84

Lista de Figuras

		Página
Figura 1	Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	66
Figura 2	Clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	67
Figura 3	Autonomía en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	68
Figura 4	Cohesión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	69
Figura 5	Confianza en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	70
Figura 6	Presión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	71
Figura 7	Apoyo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	72
Figura 8	Reconocimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	73
Figura 9	Equidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	74
Figura 10	Innovación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo	75

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre la Satisfacción Laboral con el Clima Organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Surquillo, año 2013, la población estuvo conformada por 115 servidores que laboran en la Municipalidad Distrital de Surquillo, año 2013 y la muestra probabilística fue 89 servidores, en los cuales se han empleado las variables: Satisfacción Laboral y Clima Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de Satisfacción Laboral en la escala de Likert (total desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, total acuerdo), y el cuestionario de clima organizacional en la escala de Likert (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca de la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La Satisfacción Laboral se relaciona directa y positivamente con el Clima Organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Surquillo, año 2013, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,577, lo que representó una moderada correlación entre las variables.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Clima Organizacional.

Abstract

The present study was aimed at determining the overall relationship between job satisfaction with organizational climate of workers in the Management of Public Safety District Municipality of Surquillo, 2013, the population consisted of 115 servants working in the District Municipality of Surquillo, 2013, and 89 servers probabilistic sample, in which the variables have been used: Job Satisfaction and Organizational Climate.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level of trans court, which collected information on a specific period, which was developed by applying the questionnaire Job Satisfaction in the Likert scale (strongly disagree, disagree, undecided, of agreement, total agreement) and organizational climate questionnaire Likert scale (never, rarely, sometimes, often, always), who provided information about that relationship between job satisfaction and organizational climate in its various dimensions; The results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that: The job satisfaction is directly and positively with the organizational climate among workers in the Management of Public Safety District Municipality of Surquillo, 2013, having found a correlation coefficient Rho Spearman 0.577, representing a moderate correlation between the variables.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Climate.