



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los
Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura
Junín - 2016**

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

AUTOR:

Br. Ponce Ticse, César Augusto

ASESOR:

Dr. Lázaro Llallico, Eutimio Fabián

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

HUANCAYO-PERÚ

2016

.....
Dr. Chávez Epiquen, Abdías
Presidente

.....
Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio
Secretario

.....
Dr. Lázaro Llallico, Eutimio Fabián
Vocal

DEDICATORIA

A mi madre María, quien se encuentra orgullosa de éste logro más en mi vida.

A mi esposa Mercedes por su paciencia.

Finalmente, a mis hijos César y José por su apoyo moral.

César Augusto

AGRADECIMIENTO

A las autoridades, Doctores y Magísteres de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido con nosotros sus experiencias académicas y profesionales que coadyuvaron en nuestra formación académica.

Al personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo sede Huancayo, por sus acertadas observaciones y orientaciones en el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

A ellos mi gratitud.

El autor.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Ponce Ticse César Augusto, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19942573 con la tesis titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2016.

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, 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 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.

Huancayo, octubre de 2016.



Cesar Augusto Ponce Ticse
DNI N° 19942573

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante Ud., la tesis titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2016, con la cual pretendo optar el Grado de Magíster en Gestión Pública.

Se hace de su conocimiento que se ha cumplido con las normas y procedimientos legales que estipula la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para el desarrollo de la investigación.

El documento consta de siete capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I, Sobre la introducción, ahí se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

El Capítulo II del marco metodológico, que trata sobre el diseño de investigación, las variables, operacionalización de la misma, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de instrumento, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

El Capítulo III sobre los resultados, donde se describe los resultados y la prueba de hipótesis.

El Capítulo IV de la discusión.

El Capítulo V de las conclusiones.

El Capítulo VI de las recomendaciones

El Capítulo VII de las referencias bibliográficas.

En espera de su aprobación.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de cuadros	ix
Índice de tablas	x
Índice gráficos	xii
RESÚMEN	xiii
ABSTRACT	xiv

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	29
1.4. Formulación del problema	39
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	44

CAPÍTULO II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables	48
2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.5. Método de análisis de datos	56
2.6. Aspectos éticos	58

CAPÍTULO III	
RESULTADOS	
3.1. Resultados de la Variable 1	59
3.2. Resultados descriptivos de la Variable 2	69
3.3. Resultados correlacionales	78
3.4. Contrastación de las hipótesis	83
CAPÍTULO IV	
DISCUSIÓN	
	94
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES	
	105
CAPÍTULO VI	
RECOMENDACIONES	
	107
CAPÍTULO VII	
REFERENCIAS	
	108
ANEXOS	
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización	
Anexo N° 03: Ficha técnica del instrumento	
Anexo N° 04: Instrumentos para recolección de datos	
Anexo N° 05: Fichas de validación de expertos	
Anexo N° 06: Datos de resultados	
Anexo N° 07: Confiabilidad de los cuestionarios	
Anexo N° 08: Constancia de aplicación de instrumentos	
Anexo N° 09: Evidencia de los trabajos	

ÍNDICE DE CUADROS

	Págs.
Cuadro N° 01: Operacionalización de variables	49
Cuadro N° 02: Muestreo de investigación	51
Cuadro N° 03: Nivel de validez de las encuestas, según el juicio de expertos	54
Cuadro N° 04: Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de alfa de Cronbach	56

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: Clima Organizacional	60
Tabla N° 2: Estructura	60
Tabla N° 3: Responsabilidad individual	61
Tabla N° 4: Sueldo	62
Tabla N° 5: Riesgo y toma de decisiones	63
Tabla N° 6: Apoyo	65
Tabla N° 7: Tolerancia al conflicto	66
Tabla N° 8: Identidad	67
Tabla N° 9: Relación con los compañeros de trabajo	68
Tabla N° 10: Satisfacción laboral	69
Tabla N°11: Trabajo	70
Tabla N° 12: Sueldo	70
Tabla N° 13: Oportunidades de promoción	71
Tabla N° 14: Reconocimiento	72
Tabla N° 15: Beneficios	73
Tabla N° 16: Condiciones de trabajo	75
Tabla N° 17: Relación con los compañeros de trabajo	76
Tabla N° 18: Supervisión	77
Tabla N° 19: Interpretación de Tau _b de Kendall	78
Tabla N° 20: Coeficiente de correlación de Tau _b de Kendall entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con el trabajo en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín-2016.	79
Tabla N° 21: Coeficiente de correlación de Tau _b de Kendall entre el apoyo y el reconocimiento en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín-2016.	79
Tabla N° 22: Coeficiente de correlación de Tau _b de Kendall entre la tolerancia al conflicto y la supervisión de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín-2016.	80
Tabla N° 23: Coeficiente de correlación de Tau _b de Kendall entre la identidad y el trabajo en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2016.	80

Tabla N° 24: Coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall entre el sueldo y los beneficios en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2016.	80
Tabla N° 25: Coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall entre la estructura y las condiciones de trabajo en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín -2016.	80
Tabla N° 26: Coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall entre el riesgo y la toma de decisiones y la relación con los compañeros de trabajo en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín-2016.	81
Tabla N° 27: Coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall entre la responsabilidad individual y el sueldo en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín-2016.	81
Tabla N° 28: Coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall entre la relación con los compañeros de trabajo y las oportunidades de promoción en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín -2016.	82

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Niveles de Clima organizacional	60
Gráfico N° 2: Niveles de Estructura	60
Gráfico N° 3: Niveles de Responsabilidad individual	61
Gráfico N° 4: Niveles de Sueldo	63
Gráfico N° 5: Niveles de Riesgo y toma de decisiones	64
Gráfico N° 6: Niveles de Apoyo	65
Gráfico N° 7: Niveles de Tolerancia al conflicto	66
Gráfico N° 8: Niveles de Identidad	67
Gráfico N° 9: Niveles de Relación con los compañeros de trabajo	68
Gráfico N° 10: Niveles de Satisfacción laboral	69
Gráfico N° 11: Niveles de Trabajo	70
Gráfico N° 12: Niveles de Sueldo	70
Gráfico N° 13: Niveles de Oportunidades de promoción	71
Gráfico N° 14: Niveles de Reconocimiento	73
Gráfico N° 15: Niveles de Beneficios	74
Gráfico N° 16: Niveles de Condiciones de trabajo	75
Gráfico N° 17: Niveles de Relación con los compañeros de trabajo	76
Gráfico N° 18: Niveles de Supervisión	77

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2016

RESÚMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2016” El problema planteado fue: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2016?, Como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2016. Hipótesis general planteada fue: existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2016.

El método general es el científico, como método específico se utilizó el estadístico descriptivo e inferencial, el tipo de estudio es descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental transeccional, correlacional, así mismo se seleccionó la muestra, mediante la técnica de muestreo probabilístico estratificada. Se aplicaron las encuestas de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral a una muestra de 135 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín, las cuales nos permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar la correlación. La confiabilidad se calculó con el alfa de Cronbach y se obtuvo 0.85 y 0.77; de donde se deduce que dichos instrumentos de investigación tienen una excelente confiabilidad; y la validación se hizo mediante el juicio de expertos.

Los resultados obtenidos fueron analizados según los objetivos e hipótesis formuladas. Encontrándose que existe correlación elevada o relación notable entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín 2016, con un nivel de confianza de 0.05%, un coeficiente y la correlación de Tau_b de Kendall de 0.839 y una ($Z_c = 14.44 > Z = 1.960$).

Palabra claves: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, dimensiones.

Organizational Climate and Work Satisfaction in the Workers of the Regional Directorate of Agriculture Junín – 2016

ABSTRACT

The present research work entitled "Organizational Climate and Work Satisfaction in the Workers of the Regional Directorate of Agriculture Junín - 2016" The problem was: How is the organizational climate and job satisfaction related to the workers of the Regional Directorate Agriculture Junín - 2016? As a general objective to determine the relationship of the organizational climate and job satisfaction in the workers of the Regional Directorate of Agriculture Junín - 2016. A general hypothesis was: there is a direct relationship between the organizational climate and job satisfaction In the workers of the Junín Regional Directorate of Agriculture - 2016.

The general method is the scientific, as a specific method was used the descriptive and inferential statistic, the type of study is descriptive, correlational, with a non-experimental, transectional, correlational design, and the sample was selected, using the stratified probabilistic sampling technique. The Organizational Climate and Work Satisfaction surveys were applied to a sample of 135 workers from the Junín Regional Agriculture Department, which allowed us to collect the information and measure the variables to affect the correlation. Reliability was calculated with Cronbach's alpha of 0.85 and 0.77; From which it follows that these research instruments have excellent reliability; And validation was done by expert judgment.

The results obtained were analyzed according to the objectives and hypotheses formulated. It was found that there is a high correlation or a remarkable relationship between the organizational climate and job satisfaction in the workers of the Regional Directorate of Agriculture Junín 2016, with a confidence level of 0.05%, a coefficient and Kendall's Tau_b correlation of 0.839 and one $Z_c = 14.44$ ° $Z = 1.960$).

Key words: Organizational Climate, Job Satisfaction, dimensions.