



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación del clima organizacional y la satisfacción
laboral de los trabajadores de la sede central de la
Oficina General de Administración del Ministerio de
la Mujer y Poblaciones Vulnerables – 2014.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

**Br. Sandro Arcenio Gonzales Gálvez
Br. Julissa Jet Villafranca Tomasevich**

ASESOR:

Mgtr. Daniel Martín Reynoso Tantalean

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2014

Msc. Abner Chávez Leandro
Presidente

Mgtr. Karen Zevallos Delgado
Secretaria

Mgtr. Daniel Martín Reynoso Tantalean
Vocal

Dedicatoria

A nuestras familias e hijas por su comprensión, tiempo y paciencia incomparable, ya que son el motor de nuestros logros.

Agradecimiento

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a los profesores de la Universidad Cesar Vallejo por su apoyo y su espíritu de servicio.

También al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a sus jefes y trabajadores de la Sede Central de la OGA por su colaboración y paciencia brindada para el desarrollo del Trabajo de Investigación. En especial, al Dr. Aldo León Patiño y al CPC. Víctor R. Ayasta Muro, funcionarios del MIMP que desde primer momento estuvieron dispuestos apoyar este proyecto.

Declaración Jurada

Nosotros, Sandro Arcenio Gonzales Galvez, identificado con DNI 09654546 y Julissa Jet Villafranca Tomasevich, identificado con DNI 40182749, estudiantes del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – 2014”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Se ha 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 a autores), autoplagio presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de formación 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, 29 de noviembre del 2014

Br. Sandro Arcenio Gonzáles Gálvez

DNI 09654569

Br. Julissa Jet Villafranca Tomasevich

DNI 40182749

Presentación

Señores miembros del Jurado, le presentamos antes ustedes la Tesis Titulada: “Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sede Central de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - 2014”, con la finalidad de describir la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en la OGA del MIMP, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestría en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los Autores

Br. Sandro Arcenio Gonzales Gálvez
Br. Julissa Jet Villafranca Tomasevich

Índice

	Página
Carátula	i
Firma de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice de figuras	x
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1 Planteamiento del problema	18
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.1 Problema específico	20
1.3 Justificación	20
1.4 Limitaciones	22
1.5 Antecedentes	23
1.5.1 Internacionales	23
1.5.2 Nacionales	30
1.5.3 Institucionales	31
1.6 Objetivos	36
1.6.1 General	36
1.6.2 Específicos	37
II. MARCO TEÓRICO	38
2.1. Teorías del clima organizacional	39
2.1.1. Definiciones de clima organizacional	39
2.1.2. Modelo General	39
2.1.3 Dimensiones del clima organizacional	57

	Página
2.2. Teorías de la Satisfacción laboral	66
2.2.1. Definiciones de Satisfacción Laboral	66
2.2.2. Modelo general	69
2.2.3 Dimensiones	81
2.3. Marco conceptual	
2.3.1 Clima Organizacional	84
2.3.2 Satisfacción Laboral	87
III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Hipótesis	
3.1.1 Hipótesis General	90
3.1.2 Hipótesis Específica	90
3.2 Operacionalización de Variables	
3.2.1 Definición conceptual	91
3.2.2 Definición operacional	92
3.3 Metodología	
3.3.1 Tipo de Investigación	93
3.3.2 Diseño de Investigación	94
3.4 Población y muestra	95
3.5 Método de investigación	96
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	97
3.6.1 Prueba de Validez y Confiabilidad	97
3.7 Métodos de Análisis de datos	105
IV. RESULTADOS	
4.1 Descripción de resultados	107
4.1.1. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	107
4.1.2. Realización personal y Satisfacción Laboral	108
4.1.3 Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral	109

	Página
4.1.4 Supervisión laboral y Satisfacción Laboral.	110
4.1.5 Comunicación y Satisfacción Laboral	111
4.1.6. Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral	112
4.2 Resultados Correlacionales	113
4.2.1 Prueba de Normalidad	113
4.2.2 Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	114
4.2.3. Realización Personal y Satisfacción Laboral	115
4.2.4. Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral	116
4.2.5. Supervisión y Satisfacción Laboral	117
4.2.6. Comunicación y Satisfacción Laboral	119
4.2.7 Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral	120
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	125
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
ANEXOS	
Anexo 1. Estructura Orgánica del MIMP	139
Anexo 2. Matriz de Validación	140
Anexo 3. Matriz de consistencia	143
Anexo 4. Escala de Clima Organizacional	145
Anexo 5. Escala de satisfacción laboral	147
Anexo 6. Dictamen Final	148
Anexo 7. Base de Datos	149

Índice de Figuras

	Página
Figura 1. Factores del clima organizacional.	40
Figura 2. Teoría del clima organizacional de Likert.	43
Figura 3. Jerarquía de las necesidades Maslow.	51
Figura 4. Jerarquía de las necesidades humanas y medios de satisfacción.	53
Figura 5. Ubicación y relaciones del clima organizacional.	61
Figura 6. Psicología social de las organizaciones.	79
Figura 7. Circuito de satisfacción en el trabajo.	80
Figura 8. Niveles entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central de la Oficina General del MIMP-2014.	107
Figura 9. Nivel entre la realización personal y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General del MIMP-2014.	108
Figura 10. Nivel entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General del MIMP-2014.	109
Figura 11. Nivel entre la supervisión y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General del MIMP-2014.	110
Figura 12. Nivel entre la comunicación y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General del MIMP-2014.	111
Figura 13. Nivel entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General del MIMP-2014.	112

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Funciones básica de una organización	49
Tabla 2. Cronología de las definiciones de clima organizacional	86
Tabla 3. Personal de la Oficina General de Administración	95
Tabla 4. Análisis de confiabilidad - CL	98
Tabla 5. Análisis de Confiabilidad - SL	98
Tabla 6. Adecuación para análisis factorial	99
Tabla 7. Escala de clima laboral	100
Tabla 8. Escala de satisfacción laboral	102
Tabla 9. Niveles de la variables satisfacción laboral	105
Tabla 10. Niveles de la variable clima organizacional	105
Tabla 11. Distribución de frecuencias clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede Central de la Oficina General 2014	107
Tabla 12. Distribución de frecuencias entre la realización personal y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General 2014	108
Tabla 13. Distribución de frecuencias entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General 2014	109
Tabla 14. Distribución de frecuencias entre la supervisión laboral y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General 2014.	110
Tabla 15. Distribución de frecuencias entre la comunicación y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General 2014.	111
Tabla 16. Distribución de frecuencias entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral los trabajadores de la sede central de la Oficina General 2014.	112

Tabla 17.	Prueba de normalidad de los datos obtenidos de las variables de estudio.	113
Tabla 18.	Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.	114
Tabla 19.	Grado de correlación y nivel de significación entre la realización personal y la satisfacción laboral.	115
Tabla 20.	Grado de correlación y nivel de significación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral.	116
Tabla 21.	Grado de correlación y nivel de significación entre la supervisión y la satisfacción laboral.	118
Tabla 22.	Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación y la satisfacción laboral.	119
Tabla 23.	Grado de correlación y nivel de significación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.	120

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo describir la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables al mes de octubre del presente año.

El estudio es de tipo descriptivo y correlacional con enfoque cuantitativo. La muestra censal está conformada por 60 trabajadores administrativos de la OGA del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Los instrumentos utilizados fueron dos escalas estandarizadas (Palma, 2004) una para evaluar el Clima Organizacional y la otra para la Satisfacción Laboral, los datos procesados a través del programa estadísticos SPSS 20.

Se concluye que 48% de los trabajadores encuestados perciben que el clima organizacional es bueno y existe un alto nivel de satisfacción laboral. En cuanto, al grado de correlación y los niveles de significación por el coeficiente de Spearman fue de 0.606**, determinando que existe una alta relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la sede central de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – 2014.

Como parte de la investigación, los autores presentan resultados, conclusiones y sugerencias de la investigación realizada.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, OGA, MIMP.

Abstract

This research aimed to describe the relationship between organizational climate and job satisfaction among workers in the General Administration Office (GAO) of the Ministry of Women and Vulnerable Populations (MWVP) to October this year.

The research is descriptive and correlational with quantitative approach. The census sample is composed of 60 administrative workers of GAO from the Ministry of Women and Vulnerable Populations.

The instruments used were two standardized scales (Palma, 2004) one to assess the organizational climate and the other for job satisfaction, the data was processed through the statistical software SPSS 20.

It is concluded that 48 percent of surveyed workers perceive that organizational climate is good and there is a high level of job satisfaction. About the degree of correlation and the levels of significance determined by Spearman coefficient which was 0.606**, determining that there is a high relationship between organizational climate and job satisfaction in workers of the headquarters of the General Administration Office of the Ministry of Women and vulnerable populations - 2014.

As part of the research, the authors present conclusions and recommendations of the investigation.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, OGA, MIMP.

Introducción

En el contexto actual donde la globalización constituye el pilar de la sociedad moderna, se observa un creciente interés en las organizaciones por enfocar la atención al capital humano. Gradualmente, se ha adquirido conciencia sobre la importancia de participar en la toma de decisiones y de generar nuevas oportunidades de realización personal en los trabajadores.

En ese sentido, los estudios de clima organizacional y de satisfacción laboral resultan importantes porque permiten conocer las expectativas del trabajador y su visión sobre el funcionamiento de la organización; constituyen de esta manera un medio de indagación sobre el funcionamiento de la organización y genera beneficios en cuando se implementan acciones correctivas positivas. También constituye un excelente mecanismo para conocer entre otros que comunicación existe, el involucramiento laboral y la realización personal del trabajador, así como que la supervisión, condiciones de trabajo y reconocimiento personal brinda la organización.

El trabajo de investigación determinó la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Oficina General de Administración – OGA del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, organización que tiene como misión principal establecer políticas nacionales y sectoriales con enfoque de género sobre mujer y poblaciones vulnerables, que diseña, promueva, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y con discapacidad, para garantizar el ejercicio de sus derechos y una vida libre de violencia y sin discriminación en el marco de una sociedad moderna.

Para fines del trabajo se ha estructurado en cuatro capítulos que detallamos a continuación:

En el Capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema, que explica los motivos que impulsaron a llevar a cabo el presente estudio. A continuación la formulación del problema, considerando el problema general y los problemas específicos, seguida de la justificación, limitaciones y antecedentes del diseño de la tesis, finalmente con el objetivo general y los objetivos específicos.

En el Capítulo II se presenta el marco teórico y conceptual, en el que se mencionan los fundamentos teóricos de la investigación, tomando las distintas teorías y variables del estudio donde se exponen en forma clara los trabajos realizados en torno a las variables de clima organizacional y satisfacción laboral tanto en el ámbito internacional y nacional.

En el Capítulo III se describe el marco metodológico, donde se señala las hipótesis, tipo y diseño de investigación, población, técnicas e instrumento de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

En el Capítulo IV se describen los resultados obtenidos de las variables, la prueba de hipótesis planteadas en el estudio con sus correspondientes cuadros y gráficos estadísticos. Además, la discusión donde se confronta con los resultados obtenidos en relación a otras investigaciones similares de ámbito internacional y nacional.

Finalmente, se concluye y se realiza sugerencias a fin de enriquecer la investigación, además de las referencias bibliográficas, otras fuentes de consulta y anexos con información adicional.