



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los
trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 del
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2015.**

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

AUTOR:

Br. María del Pilar Guerra Galán

ASESOR:

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2015

Página de jurado

Dr. Edwin Martinez

Presidente

Mgtr. Marivel Carvajal Bautista

Secretario

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

Vocal

Dedicatoria

A mi esposo por su apoyo y comprensión en mi desarrollo profesional y a mis dos hijas e hijo que son el motor para seguir creciendo como persona y como profesional y conseguir mis metas.

Agradecimiento

A los profesores de la promoción 2014-I de la Universidad César Vallejo, funcionarios y trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, amigos y familiares por contribuir con sus conocimientos y orientación para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Declaración jurada

Yo, María del Pilar estudiante del programa de Gestión Pública, de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 08098049, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del Decreto Legislativo N° 276 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 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 se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Lima, diciembre de 2015

Firma.....

María del Pilar Guerra Galán

DNI N° 08098049

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos, presento la Tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2015”; 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 ocho capítulos.

Introducción, que comprende antecedentes, la fundamentación científica, técnica y humanística; así como la realidad problemática, la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; así como la justificación, los objetivos y formulación de las hipótesis para el desarrollo de la investigación.

Marco metodológico donde se realiza la operacionalización de las variables y la metodología (tipo de estudio, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos) a utilizarse en la presente investigación.

Resultados, en el que se da a conocer los resultados descriptivos y la contrastación de las hipótesis, se formulan las hipótesis y se identifican, describen y se definen las variables de estudio.

Discusión, donde se formula la discusión de los resultados.

Conclusiones, en el cual se describen las conclusiones arribadas como resultado de la investigación.

Recomendaciones, en el que se describen las recomendaciones para mejorar los resultados arribados para contribuir a mejorar la situación actual.

Referencias, que incluye el material bibliográfico empleado en el desarrollo de la presente investigación.

Anexos, que incluye Matriz de consistencia, Matriz de datos, Instrumento, formato de validación, etc.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| Página de jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración jurada | v |
| Presentación | vi |
| Tabla de contenido | viii |
| Lista de tablas | x |
| Lista de figuras | xii |
| Lista de anexos | xii |
| Resumen | xiv |
| Abstract | xvi... |
| Introducción | xv |
| | |
| I. Introducción | 17 |
| 1.1 Antecedentes | 18 |
| 1.1.1. Antecedentes internacionales | 18 |
| 1.1.2. Antecedentes nacionales | 19 |
| 1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística | 22 |
| 1.2.1. Clima Organizacional | 23 |
| 1.2.2 Satisfacción Laboral | 33 |
| 1.3 Justificación | 44 |
| 1.4. Planteamiento del Problema | 45 |
| 1.5 Hipótesis | 48 |
| 1.5.1. Hipótesis General | 48 |
| 1.5.2. Hipótesis Específicas | 48 |
| 1.6 Objetivos | 49 |
| 1.6.1 Objetivo General | 49 |
| 1.6.2 Objetivos Específicos | 49 |
| | |
| II. Marco Metodológico | 50 |
| 2.1 Variables | 51 |
| 2.1.1 Definición conceptual de variables | 51 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 52 |
| 2.3. Metodología | 54 |
| 2.3.1 Población | 54 |
| 2.3.2 Muestra | 54 |
| 2.3.3. Instrumento | 55 |
| 2.3.4. Validación y confiabilidad de los instrumentos | 58 |
| 2.3.5. Prueba Piloto | 60 |
| 2.4. Tipo de estudio | 61 |
| 2.5. Diseño de investigación | 62 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo Població | 63 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 63 |
| 2.8. Métodos de análisis de datos | 64 |
| 2.9. Aspectos éticos | 64 |

| | |
|---|----|
| III. Resultados | 65 |
| 3.1 Presentación de resultados descriptivos | 66 |
| 3.1.1 Clima Organizacional | 66 |
| 3.1.2 Satisfacción Laboral | 67 |
| 3.2. Contrastación de hipótesis | 70 |
| IV. Discusión | 79 |
| V. Conclusiones | 82 |
| VI. Recomendaciones | 84 |
| VII. Referencias | 87 |

Lista de tablas

| | | Pág. |
|-----------|--|------|
| Tabla 1: | Operacionalización de la variable Clima organizacional | 56 |
| Tabla 2: | Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral | 53 |
| Tabla 3: | Población por grupo ocupacional - Personal sujeto al D. Leg. 276 – MIMP | 55 |
| Tabla 4: | Baremo para medición del clima organizacional | 56 |
| Tabla 5: | Baremo para medición de la satisfacción laboral | 58 |
| Tabla 6: | Validez del instrumento que mide el clima organizacional | 59 |
| Tabla 7: | Validez del instrumento que mide la satisfacción laboral | 59 |
| Tabla 8: | Confiabilidad Alfa de Cronbach | 60 |
| Tabla 9: | Distribución de niveles del Clima Organizacional de los trabajadores del MIMP sujetos al régimen laboral del (DL N° 276) | 66 |
| Tabla 10: | Distribución de niveles de la satisfacción laboral | 67 |
| Tabla 11: | Distribución de niveles de la dimensión reconocimiento laboral | 68 |
| Tabla 12: | Distribución de niveles de la dimensión remuneraciones | 69 |
| Tabla 13: | Distribución de niveles de la dimensión oportunidad de desarrollo | 70 |
| Tabla 14: | Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la satisfacción Laboral | 71 |
| Tabla 15: | Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del D.Leg. 276 del MIMP, 2015 | 72 |
| Tabla 16: | Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento laboral de la satisfacción Laboral | 73 |
| Tabla 17: | Relación entre el clima organizacional y el reconocimiento laboral en los trabajadores del D.Leg. 276 del MIMP, 2015 | 74 |
| Tabla 18: | Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión remuneraciones de los trabajadores de la satisfacción Laboral | 75 |
| Tabla 19: | Relación entre el clima organizacional y las | 76 |

remuneraciones de los trabajadores del D.Leg. 276 del
MIMP, 2015

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 20: | Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión oportunidades de desarrollo de la satisfacción Laboral | 77 |
| Tabla 21: | Relación entre el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo de los trabajadores del D.Leg. 276 del MIMP, 2015 | 78 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1: Esquema del diseño de investigación | 62 |
| Figura 2: Niveles del Clima Organizacional | 66 |
| Figura 3: Niveles de la Satisfacción Laboral | 67 |
| Figura 4: Niveles de la dimensión reconocimiento laboral | 68 |
| Figura 5: Niveles de la dimensión remuneraciones | 69 |
| Figura 6: Niveles de la dimensión oportunidades de desarrollo | 70 |
| Figura 7: Niveles entre el clima organizacional y la satisfacción laboral | 71 |
| Figura 8: Niveles entre el clima organizacional y el reconocimiento laboral | 73 |
| Figura 9: Niveles entre el clima organizacional y las remuneraciones | 75 |
| Figura 10: Niveles entre el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo | 77 |

Lista de anexos

| | Pág. |
|--|------|
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 91 |
| Anexo 2: Matriz de datos – clima organizacional | 94 |
| Anexo 3: Matriz de datos – satisfacción laboral | 95 |
| Anexo 4: Instrumento | 97 |
| Anexo 5: Validación de instrumentos | 101 |
| Anexo 6: Prueba de confiabilidad variable 1 - clima organizacional | 127 |
| Anexo 7: Prueba de confiabilidad variable 2 – satisfacción laboral | 128 |
| Anexo 8: Tabla de interpretación del coeficiente de correlación del Rho Espearman | 129 |
| Anexo 9: Artículo científico | 130 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existió entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en el periodo 2015. La población de los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 fue de 123 servidores públicos, por lo que la muestra fue censal; es decir que se tomó el 100% de la población, para lo cual se aplicaron las encuestas para las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

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 transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionario clima organizacional, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala tipo Likert (muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y muy en desacuerdo) y el cuestionario de satisfacción laboral, al igual que la primera variable estuvo constituido por 30 preguntas en la escala tipo Likert, que brindaron información acerca de clima organizacional y la satisfacción laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan en texto y gráfica.

La investigación concluyó en que existió evidencia para afirmar que el clima organizacional se relacionó significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en el periodo 2015, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.469, representó una moderada correlación directa entre las variables, de acuerdo a los resultados descritos.

Este trabajo de investigación aborda un tema de interés para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones y su reglamento aprobada mediante D.S. N° 05-90-PCM, y funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el marco del proceso de tránsito a la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, aprobada en julio del 2013, por lo que este estudio tiene una importante contribución a nivel teórico y social.

Palabras Claves: Clima organizacional, satisfacción laboral.

Abstrat

This research was general objective, to determine the relationship that existed between organizational climate and job satisfaction among workers of Legislative Decree No. 276 of the Ministry of Women and Vulnerable Populations in the period 2015. The population of workers of Leg . No. 276 was 123 public servants, so the sample was census; ie 100% of the population, for which surveys for variables organizational climate and job satisfaction were applied was taken.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected the information in a specified period, which was developed by applying the instruments: questionnaire organizational climate, which consisted of 30 questions in Likert scale (strongly agree, agree, indifferent, disagree and strongly disagree) and questionnaire of job satisfaction, as the first variable consisted of 30 questions in Likert scale, which provided information about organizational climate and job satisfaction, through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented in text and graphics.

The investigation concluded that there was evidence to say that organizational climate was significantly related to job satisfaction among workers of Legislative Decree No. 276 of the Ministry of Women and Vulnerable Populations in the period 2015 where the correlation coefficient Spearman Rho in 0469, it represented a moderate direct correlation between variables, according to the results described.

Keywords: organizational climate, job satisfaction.