



Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.

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

AUTOR:

Bch. Marie Yvonne León Vilela

ASESORA:

Mgtr. Karen Zevallos Delgado

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales y Médicas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2015

Página de Jurado.

M.Sc.Abner Chávez

MgTr.Diana Anicama Ormeño.

MgTr. Karen Zevallos Delgado.

Dedicatoria

A mi madre Lucila Vilela Zapata que desde el cielo
está conmigo.

A mi familia por su comprensión, tiempo y paciencia.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios, porque sin él, este logro no sería posible.

Agradezco a mi padre y hermanos por su apoyo constante en cada faceta de mi carrera por alentarme a continuar con este proyecto y estar conmigo en todo momento.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a los profesores de la Universidad Cesar Vallejo en especial a la Dra. Karen Zevallos por su apoyo y su espíritu de servicio.

También al Ministerio Público y trabajadores de la Sede Huacho por su colaboración y paciencia brindada para el desarrollo del Trabajo de Investigación. En especial, al Dr. Ernesto Salazar Huapaya que desde primer momento estuvo dispuesto apoyar este proyecto.

Declaración Jurada

Yo Marie Yvonne León Vilela, identificada con DNI 08404119, estudiante del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público Huacho, 2014".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 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), auto plagio 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, 19 de Enero del 2015.

Ps. Marie Yvonne León Vilela.

DNI 08404119

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo:

Cumpliendo con las normas y disposiciones de la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Maestría en Gestión Pública, presentamos antes ustedes la Tesis Titulada:

“Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014”, con la finalidad de describir la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Ministerio Público. El trabajo de investigación consta de cuatro capítulos:

Capítulo I Problema de Investigación. Este capítulo está dedicado a antecedentes internacionales y nacionales, marco teórico, teorías, justificación, formulación del problema, hipótesis, objetivo general y objetivos específicos.

Capítulo II Marco Metodológico. Exponemos la metodología de la investigación que comprende el diseño, la población, la muestra, la técnica de recolección de datos.

Capítulo III Resultados. Cabe indicar que en este capítulo las tablas y figuras significativas que nos van a permitir demostrar o rechazar cada una de las hipótesis formuladas.

Capítulo IV Discusión.

En este capítulo se realiza la contrastación de ideas conforme a las dos variables clima organizacional y satisfacción laboral, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas, Anexos.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Pg.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
I. Problema de Investigación	16
1.1 Antecedentes	17
1.2 Marco Teórico	28
1.3 Justificación de la Investigación	64
1.4 Problema	65
1.4.1 Realidad Problemática	65
1.4.2 Formulación del Problema	68
1.5 Hipótesis de la Investigación	69
1.6 Objetivos de la Investigación	70
1.6.1 General	70
1.6.2 Específicos	70
II. Marco Metodológico	72
2.1. Variables de la Investigación	73
2.2. Operacionalización de variables	74
2.3. Metodología de la Investigación	75
2.3.1 Tipo de Investigación	75
2.3.2 Diseño de la Investigación	76
2.4 Población y muestra.	77

2.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	79
2.6	Métodos de Análisis de Datos	86
III	Resultados	87
IV	Discusión	101
	Conclusiones	105
	Recomendaciones	107
	Referencias Bibliográficas	110
	Anexos	117
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	118
	Anexo2. Instrumentos	121
	Anexo 3. Bases de datos	126

Índice de Tablas

	Pg.
Tabla 1 Funciones básicas de una organización	40
Tabla 2 Teoría Bifactorial de Herzberg	54
Tabla 3 Operacionalización de la variable clima organizacional	74
Tabla 4 Operacionalización de la variable satisfacción laboral	74
Tabla 5 Población y muestra de los trabajadores del Ministerio Público	77
Tabla 6 Escala de clima laboral	81
Tabla 7 Escala de satisfacción laboral	84
Tabla 8 Agrupación de ítems de la Escala SL- SPC	85
Tabla 9. Ítems positivos y negativos del instrumento	85
Tabla 10. Puntuación de los ítems positivos de la Escala SL-SPC	86
Tabla 11. Escala para la correlación de Spearman	86
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	88
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentaje entre la realización Personal y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	89
Tabla 14. Distribución y frecuencias entre la involucramiento laboral	90
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes entre la supervisión y satisfacción laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	91
Tabla 16. Distribución de frecuencias y porcentajes entre la Comunicación y las condiciones laborales de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	92
Tabla 17. Distribución de frecuencias y porcentajes entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	93
Tabla 18. Resultados de la Prueba de Grado de bondad de ajuste Kolmogorv - Srminov	94
Tabla 19. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	95

Tabla 20. Relación entre la realización personal y satisfacción laboral	96
Tabla 21. Relación entre Involucramiento laboral y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	97
Tabla 22 Relación entre supervisión y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	98
Tabla 23. Relación entre comunicación y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	99
Tabla 24. Relación entre las condiciones laborales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Huacho, 2014.	100

Índice de Figuras

	Pg.
Figura 1. Factores del clima organizacional	30
Figura 2. Teoría del Clima Organizacional de Likert	34
Figura 3. Jerarquía de las necesidades Maslow	41
Figura 4. Jerarquía de las necesidades humanas y medios de satisfacción	43
Figura 5. Ubicación y Relaciones del Clima Organizacional	48
Figura 6. Variables que inciden en la satisfacción laboral	56
Figura 7. El clima organizacional y la satisfacción laboral	88
Figura 8. Realización personal y la satisfacción laboral	89
Figura 9. Involucramiento laboral y la satisfacción laboral	90
Figura 10. Supervisión y la satisfacción laboral	91
Figura 11. Comunicación y la satisfacción laboral	92
Figura 12 Condiciones laborales y la satisfacción laboral	93

Resumen

La investigación de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de Ministerio Público Huacho 2014 se enfocó en estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral. Para la recolección de datos se trabajó con dos encuestas, instrumento en forma de cuestionario, con un total de 50 preguntas en el caso de clima organizacional; y 27 para la satisfacción laboral para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Se tomó como base cinco dimensiones para la variable clima organizacional (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) y para la variable satisfacción laboral cuatro dimensiones (significación de tareas, condición de trabajo, reconocimiento personal, beneficios económicos). De una población de 96 empleados, se tomó una muestra censal de 96 empleados encuestados. Se determinó que existe un 63.5% de influencia del clima organizacional sobre la satisfacción de los empleados de los Trabajadores del Ministerio Público Huacho 2014; con un coeficiente de correlación de $r= 0.677$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo que se evidencia estadísticamente que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Ministerio Público Huacho-2014.

Palabras Clave: Clima laboral y Satisfacción laboral

Abstract

The research of organizational environment and job satisfaction between workers in public ministry in 2014 in Huacho focused on study the influence of organizational climate about job satisfaction. For data collection, we worked with two surveys; a questionnaire with 50 questions about organizational climate, and 27 questions about job satisfaction. To get answers, we used the Likert scale method. We take as the baseline five dimensions for organizational climate variable (personal fulfillment, job involvement, monitoring, communication, working conditions) and for job satisfaction variable; four dimensions (task significance, working conditions, personal recognition, economic benefits). With a population of 96 employees, we have made a census sample of 96 employees surveyed. We conclude that there is a 63.5% influencing to organizational climate on employee satisfaction in workers in public ministry in Huacho; with a correlation coefficient of $r = 0.677$, with $p=0.000$ ($p < .05$) with that is statistically evident that there is a relation between organizational climate and employee satisfaction in public ministry in Huacho in 2014.

Keywords: Work environment and job satisfaction.

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 determinará la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Ministerio Público, organización que tiene como misión principal: Defender la legalidad y los intereses públicos tutelados por la ley; prevenir y perseguir el delito; defender a la sociedad, al menor y a la familia en juicio; velar por la independencia de los órganos jurisdiccionales y por la recta administración de justicia, teniendo además como visión: Ser reconocido nacional e internacionalmente como una institución moderna y confiable, consolidada por la excelencia de sus servicios y el adecuado soporte médico, legal y forense; que contribuye a una recta y real administración de justicia y de esta manera a la convivencia pacífica y al desarrollo de la sociedad.

Teniendo presente que las trabajadoras y trabajadores del Ministerio Público contribuyeron a desarrollar la nueva Misión de la Institución: Somos un órgano del Poder Ciudadano que actúa en representación del interés general,

garantizando el cumplimiento del ordenamiento jurídico mediante el ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales, en pro de una respuesta efectiva y oportuna a la colectividad, que propenda a la preservación del Estado social, democrático, de derecho y de justicia.

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

En el Capítulo I se desarrolla 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, seguida la justificación el planteamiento del problema, que explica los motivos que impulsaron a llevar a cabo la presente investigación. A continuación la formulación del problema, considerando el problema general y los problemas específicos, hipótesis y finalmente el objetivo general y los objetivos específicos.

En el Capítulo II se describe el marco metodológico, donde se señala las variables, la operacionalización de las variables, metodología, tipo y diseño de investigación, población, técnicas e instrumento de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

En el Capítulo III se describen los resultados obtenidos de las variables, la prueba de hipótesis planteadas en el estudio con sus correspondientes cuadros y gráficos estadísticos.

En el Capítulo IV se describe la discusión donde se confronta con los resultados obtenidos en relación a otras investigaciones similares de ámbito internacional y nacional, así mismo se describe las conclusiones, las recomendaciones a fin de enriquecer la investigación, además las referencias bibliográficas y anexos.