



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y satisfacción laboral del personal del
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014

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

AUTORA:

Br. Rosa Elena Navarrete Correa

ASESOR:

Mag. Jesús Nuñez Untiveros

SECCIÓN:

Ciencias empresariales y médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERÚ – 2015

Página de jurado

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Presidente

Mgr. Jesús Núñez Untiveros
Vocal

Dr. Ricardo Guevara Fernández
Secretario

Dedicatoria

A Dios por su iluminación en la realización de este trabajo de investigación.

A mis dos grandes amores, Víctor mi compañero y Brenda nuestra hija, por el cariño que me brindan, así como del apoyo y comprensión constante.

Agradecimientos

Al Ing. César Acuña Peralta, por su valioso aporte en el fomento del desarrollo del conocimiento.

Gracias profesor Jesús Núñez Untiveros, por su atenta y valiosa asesoría, así como de la motivación para el desarrollo del presente estudio.

De igual forma a mis compañeras y compañeros de trabajo del MIMP, por su apoyo incondicional.

En ambos casos sin su ayuda no habría podido realizar la tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosa Elena Navarrete Correa, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 08604257 con la tesis titulada Clima Laboral y Satisfacción Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014.

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 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.

Marzo del 2015

Br. Rosa Elena Navarrete Correa

DNI: 08604257

Presentación

El presente Trabajo de Investigación, que tiene como título “Clima Laboral y Satisfacción Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014”.

El presente trabajo de Investigación está constituido en los siguientes capítulos:

Capítulo I, Planteamiento del problema, que comprende: Realidad Problemática sobre la relación del Clima Laboral y la Satisfacción laboral, asimismo comprende la formulación del problema, Justificación, Objetivos de la Investigación.

Capítulo II, Marco referencial, que comprende los antecedentes, marco teórico de las variables Clima Laboral y Satisfacción laboral desde el modelo de gestión de recursos humanos, así como la perspectiva teórica de la investigación.

Capítulo III, Hipótesis y variables, que comprende: Las hipótesis, Identificación de Variables, descripción de variables y Operacionalización de variables.

Capítulo IV, Marco metodológico, que comprende: Tipo de investigación, Población, muestra y muestreo, Criterios de selección, técnicas e instrumentos de Recolección de Datos, Validación y confiabilidad del instrumento, Procedimiento de recolección de datos, Método de análisis e interpretación de datos y Consideraciones éticas

Capítulo V, Resultados comprende: Presentación de resultados y Contrastación de las hipótesis

VI. Discusión

Finalmente, Conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos; que comprende. Matriz de consistencia, instrumentos, validaciones y otros hallazgos.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
I: Planteamiento del problema	17
1.1. Realidad Problemática	18
1.2. Formulación del problema	21
1.3. Justificación relevancia y contribución	22
1.3.1 Teórica	22
1.3.2 Práctica	23
1.3.3 Social	23
1.3.4. Jurídica	23
1.4. Objetivos	24
1.4.1. Objetivo general	24
1.4.2. Objetivo específicos	24
II: Marco referencial	26
2.1. Antecedentes	27
2.1.1. Antecedentes Nacionales	27
2.1.2. Antecedentes Internacionales	30
2.2 Marco teórico	33
2.2. Bases teóricas de Clima Laboral	33
2.2.1. Definición	33

2.2.2. Fundamentos teóricos del Clima Laboral	35
2.2.3. Modelo teórico del Clima Laboral	42
2.2.4. Factores del Clima Laboral	47
2.2.5. Características Generales del Clima Laboral	51
2.2.6. Procesos que Intervienen en el Clima Laboral	52
2.2.7. Dimensiones del Clima Laboral	52
2.2.8. Fundamentos teóricos de la Satisfacción laboral.	57
2.2.9. Definición	57
2.2.10. Principios teóricos de la Satisfacción laboral	58
2.2.11. Modelo teórico de la Satisfacción Laboral	65
2.2.12. Teoría de la Satisfacción por Facetas	68
2.2.13. La Satisfacción Laboral Según Sonia Palma Carrillo	70
2.2.14. Factores que Inciden en la Satisfacción Laboral	71
2.2.15. Dimensiones de la Satisfacción laboral	76
2.3. Perspectiva teórica	79
III Hipótesis y variables	81
3.1. Hipótesis	82
3.1.1. Hipótesis General	82
3.1.2. Hipótesis Específicos	82
3.2. Identificación de Variables	83
3.3. Descripción de variables	83
3.3.1. Definición Conceptual	83
3.3.2. Definición Operacional	84
3.4. Operacionalización de variables	85
IV. Marco metodológico	86
4.1. Tipo de Estudio	87
4.2. Población, muestra y muestreo	88
4.3. Criterios de selección	90
4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	90
4.5. Validación y Confiabilidad del instrumento	91
4.6. Procedimiento de recolección de datos	94

4.7. Método de análisis e interpretación de datos	96
4.8. Consideraciones éticas.	97
V Resultados	98
5.1. Presentación de resultados	99
5.2. Contrastación de las hipótesis	106
VI. Discusión	112
Conclusiones	117
Sugerencias	118
Referencias bibliográficas	120
Anexos	125
Anexo 1. Matriz de consistencia	126
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable 1 y 2	128
Anexo 3. Certificado de validez 1 y 2	131
Anexo 4. Base de datos	146
Anexo 5. Tabla de correlación de Rho Spearman	153

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización del Clima Laboral.	84
Tabla 2. Operacionalización de la Satisfacción laboral	85
Tabla 3. Validez del cuestionario Clima Laboral	91
Tabla 4. Validez del cuestionario de la Satisfacción laboral	92
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario Clima Laboral	92
Tabla 6. Confiabilidad de la Satisfacción laboral	93
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentajes del Clima Laboral	99
Tabla 8. Distribución de frecuencia y porcentajes de la Satisfacción laboral	100
Tabla 9. Distribución de niveles de la Autorrealización	101
Tabla 10. Distribución de niveles de las Involucramiento laboral	102
Tabla 11. Distribución de niveles de Supervisión.	103
Tabla 12. Distribución de niveles de Comunicación	104
Tabla 13. Distribución de niveles de Condiciones laborales	105
Tabla 14. Correlación Clima Laboral y Satisfacción laboral	106
Tabla 15. Correlación autorrealización y Satisfacción laboral	107
Tabla 16. Correlación Involucramiento laboral y Satisfacción laboral	108
Tabla 17. Correlación supervisión y Satisfacción laboral	109
Tabla 18. Correlación comunicación y Satisfacción laboral	110
Tabla 19. Correlación condiciones laborales y Satisfacción laboral	111

Índice de figuras

	Página
Figura: 1 Esquema del diseño de investigación	87
Figura 2. Distribución de frecuencia y porcentajes del Clima Laboral	99
Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentajes de la Satisfacción laboral	100
Figura 4. Distribución de niveles de la Autorrealización	101
Figura 5 Distribución de niveles de las Involucramiento laboral	102
Figura 6 Distribución de niveles de Supervisión.	103
Figura 7 Distribución de niveles de Comunicación.	104
Figura 8 Distribución de niveles de Condiciones laborales.	105

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Clima laboral y Satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014, La población es de 388 administrativos, la muestra 182 fue probabilística, en los cuales se han empleado las variables: Clima laboral 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 laboral, el cual estuvo constituido por 50 preguntas en la escala de Likert (Total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo) y el Cuestionario en la Satisfacción laboral, el cual estuvo constituido por 27 preguntas, en la escala de Likert (Total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo), que brindaron información acerca del Clima Laboral y la Satisfacción laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el Clima laboral se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 689, representó una moderada correlación entre las variables.

Palabras Clave: Clima laboral y Satisfacción laboral

Abstract

The present study was overall goal, determine the relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction of Staff of the Ministry of Women and Vulnerable Populations 2014, the population is 388 administrative, 182 sample was probabilistic, in which they have used the variable : Organizational Climate and Job Satisfaction.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Employee Satisfaction, which consisted of 50 questions on the Likert scale (Total agree, agree, undecided, disagree, strongly disagree) and Questionnaire on Job Satisfaction, which consisted of 27 questions, the Likert scale (Total agree, agree, undecided, disagree, strongly disagree), who provided information about the organizational climate and job satisfaction through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that the labor climate is significantly related to job satisfaction personnel of the Ministry of Women and Vulnerable Populations 2014, being that the correlation coefficient Spearman Rho 0. 689, represented a moderate correlation between variables.

Keywords: Organizational Climate and Job Satisfaction

Introducción

El trabajo ha evolucionado desde que el hombre lo usó como herramienta para conseguir insumos para alimentarse, vestirse y protegerse de las dificultades del medio ambiente natural y social. Hoy en día sirve para el que lo realiza directamente y por extensión a la sociedad en la que se ejecuta. Ahora bien, el clima laboral se constituye en una experiencia efectiva y beneficiosa para todos, debe ser realizada en un contexto que posea determinados factores que la investigación científica ha identificado; que el trabajador tenga una percepción positiva del ambiente donde desempeña sus labores, así como una actitud de satisfacción.

Del mismo modo el clima laboral es entendido como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influye sobre su conducta. La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre la comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de las organizaciones.

En este estudio es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima Laboral repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la organización en general, por consiguiente, debe considerarse que un adecuado clima laboral influirá directamente sobre la Satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

De otro lado, la Satisfacción laboral entendido como la actitud del trabajador frente a su puesto de trabajo, se ubica en un continuo que va desde lo agradable hasta lo desagradable. Esta actitud es clasificada como un tipo de comportamiento denominado tendencia; es decir no está referida a un solo evento o situación laboral sino a un conjunto de ellas.

Conocer y analizar el nivel de s Satisfacción laboral del personal del

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es de suma importancia, toda vez que permitirá identificar los factores que determinan dicha situación, su influencia en su nivel de productividad, aspectos determinantes para poder alcanzar los objetivos institucionales establecidos.

Partiendo de estos enunciados, se planteó la iniciativa de realizar el presente estudio, aplicando estas dos variables de estudio: Clima laboral y Satisfacción laboral, las mismas juegan un rol muy importante en el mundo organizacional, asociados a la Psicología Social y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones. Tomando en cuenta los aportes teóricos de la ciencia psicológica, ha sido posible comprender la conducta individual y grupal en el marco de las normas, procedimientos, clima y cultura organizacional.

La presente investigación permitirá que las autoridades de la Alta Dirección del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, puedan tener información real de la percepción que tienen sus trabajadores en torno a su ambiente laboral y en función a algunos aspectos muy importantes que permiten determinar el nivel de clima laboral que presenta la organización. En ese entendido podríamos citar a algunos factores vinculados como, las posibilidades de realización personal o también denominado como autorrealización, definido por la Psicóloga Sonia Palma como la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, son parte de los factores que comprende el clima laboral.

Asimismo se puede señalar que los trabajadores identifican sus valores organizacionales para con el cumplimiento y desarrollo de la organización, a este accionar se le denomina involucramiento laboral; la supervisión también juega un rol importante en el nivel de percepción de los trabajadores y, finalmente las condiciones laborales también son parte de los factores percibidos por los trabajadores en torno a la definición del clima laboral de sus organizaciones.

Estas dos variables de acuerdo a diversos estudios, se encuentran asociadas entre sí y su importancia en el mundo organizacional gira en torno a que cada una de ellas influye de modo relevante en el comportamiento y desempeño de los trabajadores de las organizaciones; es decir el clima laboral percibido por un trabajador influye directa y significativamente en la satisfacción laboral de éste.

El estudio de “Clima laboral y Satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014”, tiene como hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, como un aporte al análisis, descripción y explicación de las interacciones que se fomenta entre las dos variables.