



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y escalas remunerativas en el Fondo
Nacional de Desarrollo Pesquero

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

AUTOR:

Br. Loyola Rioja Patricia Verónica

ASESOR:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ - 2017

Dr. Antonio Lip Licham

Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata

Secretario

Dra. Galia Susana Lescano Lopez

Vocal

Dedicatoria

A mis queridos y adorables padres René y María, y a mi hermano Percy por su inmenso amor y apoyo en todo momento de mi vida. A mi hijito Gianmarco, por ser la razón y el motor de mi vida para culminar mis estudios y obtener el grado de Maestría. A Dios y a María Auxiliadora por brindarme salud, sabiduría y por guiar mi camino.

La autora

Agradecimiento

Un reconocimiento especial por el apoyo recibido a nuestra formación como magister, a la Universidad César Vallejo y todo su equipo de profesionales quienes supieron impartir sus conocimientos con sabiduría y demostrar en todo momento su amistad y aprecio. A la Dra. Galia Susana Lescano López, por su asesoría constante a los largo de la elaboración de mi tesis.

La autora

Declaración jurada

De, Patricia Verónica Loyola Rioja, con DNI N° 25844608, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis titulada “Clima Organizacional y escalas remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero” 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.

Lima, 23 de agosto de 2016

Loyola Rioja Patricia Verónica
DNI N° 25844608

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 escalas remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica	22
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	40
1.5 Formulación del problema	42
1.6 Hipótesis	43
1.7 Objetivos	45
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	48
2.2. Operacionalización de variables	48
2.3. Método	49
2.4. Tipo de estudio	49
2.5. Diseño	49
2.6. Población, muestra y muestreo	50
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.8. Métodos de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticas	57

III. Resultados	58
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias bibliográficas	87
Apéndices	91
Apéndice A. Matriz de consistencia	
Apéndice B. Instrumentos	
Apéndice C. Cuestionario	
Apéndice D. Validaciones	
Apéndice E. Base de datos	

Índice de tabla

		Pág.
Tabla 1	Cuadro comparativo de las escalas remunerativas vigentes	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	48
Tabla 3	Operacionalización de la variable Escalas Remunerativas	49
Tabla 4	Relación de Validadores	55
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario Clima Organizacional	55
Tabla 6	Confiabilidad cuestionario Escalas Remunerativas	56
Tabla 7	Niveles de clima organizacional	59
Tabla 8	Niveles de escalas remunerativas	59
Tabla 9	Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	60
Tabla 10	Dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	61
Tabla 11	Dimensión estilo de dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	62
Tabla 12	Dimensión sentido de pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	63
Tabla 13	Dimensión retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	64
Tabla 14	Dimensión disponibilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	65
Tabla 15	Dimensión estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	66
Tabla 16	Dimensión claridad y coherencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	67
Tabla 17	Dimensión valores colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	68
Tabla 18	Correlación Clima Organizacional y Escalas Remunerativas	69
Tabla 19	Correlación Relaciones Interpersonales y Escalas Remunerativas	70
Tabla 20	Correlación Estilo de Dirección y Escalas Remunerativas	70
Tabla 21	Correlación Sentido de Pertenencia y Escalas Remunerativas	71

Tabla 22	Correlación Retribución y Escalas Remunerativas	72
Tabla 23	Correlación Disponibilidad de Recursos y Escalas Remunerativas	73
Tabla 24	Correlación Estabilidad y Escalas Remunerativas	73
Tabla 25	Correlación Claridad y Coherencia en la dirección y Escalas Remunerativas	74
Tabla 26	Correlación Valores Colectivos y Escalas Remunerativas	76

Lista de Figuras

		Pág.
Figura 1:	Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	60
Figura 2:	Dimensión de Relaciones Interpersonales del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	61
Figura 3:	Dimensión de Estilo de Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	61
Figura 4:	Dimensión de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	63
Figura 5	Dimensión de Retribución del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	64
Figura 6	Dimensión de Disponibilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	65
Figura 7	Dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	66
Figura 8	Dimensión de Claridad y Coherencia en la Dirección del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	67
Figura 9	Dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016	68

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación que existe entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; la población Constituido por 207 trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo 728 y por el Decreto Legislativo 1057 – CAS, la muestra probabilística consideró 135 trabajadores, en los cuales se ha empleado las variables: Clima Organizacional y Escalas Remunerativas.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca) y el cuestionario de Escala Remunerativas en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo neutral, de acuerdo, totalmente de acuerdo) que brindo información acerca del Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: existe una relación entre el Clima Organizacional y las Escalas Remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.758 representó una alta asociación entre las variables

Palabras clave: Clima Organizacional, Escalas Remunerativas.

Abstract

This research has the general objective to determine what relationship between organizational climate and remuneration scales in the National Fisheries Development Fund Year 2016; the population Constituted by 207 workers of the National Fisheries Development Fund, included in labor regimes regulated by Legislative Decree 728 and by Legislative Decree 1057 - CAS, the probability sample considered 135 workers, which has been used variables: Climate Scales organizational and remunerative.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: Questionnaire Organizational Climate Scale Likert (always, often, sometimes, rarely, never) and questionnaire Gainful scale Likert scale (strongly disagree, neutral disagree, agree, strongly agree) that provided information on Organizational Climate and remuneration scales in its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that: there is a relationship between organizational climate and remuneration scales in the National Fisheries Development Fund Year 2016; It is that the correlation coefficient of 0.758 Spearman Rho represented a high association between variables

Key words: organizational climate, Scales remunerative.