



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los
Servidores Administrativos del MPFN - Sede Central
2015**

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

AUTOR:

Br. Lourdes Carol Villanueva Egoavil

ASESOR:

Dr. Menacho Rivera Alejandro S.

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Talento Humano

PERÚ – 2015

Página del jurado

.....

Presidente

Dr. Manuel Alberto García Torres

.....

Secretario

Mg. Sebastián Sánchez Díaz

.....

Vocal

Dr. Alejandro Menacho Rivera

Dedicatoria

A todas las personas que contribuyeron para el logro de mi maestría y su apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme las fuerzas necesarias en los momentos más difíciles y paciencia para poder alcanzar mi proyecto.

Declaración jurada

Yo, Lourdes Carol Villanueva Egoavil, estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 20036171, con la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los Servidores Administrativos del MPFN - Sede Central 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 auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar 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 presencia 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 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.

Lugar y fecha Lima.....

Firma.....

DNI: 20036171.

Nombres y apellidos: Lourdes Carol Villanueva Egoávil

Presentación

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la sección de post grado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de magister en Gestión Pública presento el siguiente trabajo: “Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional en los Servidores Administrativos del MPFN - Sede Central 2015”

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre la variable satisfacción laboral y clima organizacional en los servidores administrativos del Ministerio Publico, Lima 2015.

El estudio está compuesto por ocho capítulos que constan de la siguiente manera, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo se expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las sugerencias y en el sétimo capítulo las referencias bibliográficas.

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

La Autora

Índice

Página Del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación Científica, Técnica O Humanística	19
1.2.1 Satisfacción Laboral	20
1.2.2 Clima Organizacional	25
1.3 Justificación	28
1.4 Problema	30
1.5 Hipótesis	32
1.6 Objetivos	33
II. Marco Metodológico	35
2.1 Variables	36
2.2 Operacionalización De Variables	36
2.3 Metodología	37
2.4 Tipos De Estudio	38
2.5 Diseño	38

2.6	Población, Muestra Y Muestreo	39
2.7	Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	40
2.8	Métodos De Análisis De Datos	44
III.	Resultados	47
3.1	Descripción De Variables	48
3.2	Resultados De Relación De Contingencias	50
3.3	Prueba De Normalidad	58
3.4	Contrastación De Hipótesis	59
IV.	Discusión	67
V.	Conclusiones	71
VI.	Recomendaciones	74
VII.	Referencia Bibliográfica	77
VIII.	Apéndice	83

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	44
Tabla 2	Validación del instrumento	49
Tabla 3	Alfa de cronbach satisfacción laboral y clima organizacional	50
Tabla 4	Alfa de cronbach del cuestionario satisfacción laboral	50
Tabla 5	Alfa de cronbach del cuestionario de clima organizacional	51
Tabla 6	Distribución de la muestra por edades de los servidores administrativos de la sede central del MPFN-2015	52
Tabla 7	Distribución de la muestra por régimen laboral cas, cap de los servidores administrativos de la sede central del MPFN -2015	53
Tabla 8	Niveles de satisfacción laboral de los Servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	55
Tabla 9	Niveles del clima organizacional de los Servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	56
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los Servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	57
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y las condiciones físicas de los Servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	58
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y los beneficios laborales remunerativos de los Servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	59
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y las políticas administrativas de los Servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	60
Tabla 14	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y las relaciones sociales de los servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	61

Tabla 15	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y el desarrollo personal de los servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	62
Tabla 16	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y el desempeño de tareas de los servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	63
Tabla 17	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y relación con la autoridad de los servidores Administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	64
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de la satisfacción laboral y el clima organizacional de los servidores administrativos de la Sede Central del Ministerio Público Fiscalía de la Nación 2015.	66
Tabla 19	Correlación entre la dimensión Condiciones Físicas y el clima organizacional.	67
Tabla 20	Correlación entre la dimensión Beneficios Laborales Remunerativos y el clima organizacional.	68
Tabla 21	Correlación entre la dimensión Políticas Administrativas y el clima organizacional.	69
Tabla 22	Correlación entre la dimensión Relaciones Sociales y el clima organizacional.	70
Tabla 23	Correlación entre la Dimensión Desarrollo Personal y el clima organizacional.	71
Tabla 24	Correlación entre la Dimensión Desempeño de Tareas y el clima organizacional.	72
Tabla 25	Correlación entre la Dimensión Relación con la Autoridad y el clima organizacional.	73

Lista de figuras

<i>Figura 1</i>	Influencias en el clima de trabajo (martín, 2000)	32
<i>Figura 2</i>	Edades de los servidores mpfn	52
<i>Figura 3</i>	Régimen laboral de los servidores mpfn	53
<i>Figura 4</i>	Satisfacción laboral de los servidores mpfn	55
<i>Figura 5</i>	Clima organizacional de los servidores mpfn	56
<i>Figura 6</i>	Niveles de satisfacción laboral y clima organizacional	57
<i>Figura 7</i>	Niveles del clima organizacional y las condiciones físicas	58
<i>Figura 8</i>	Niveles del clima organizacional y los beneficios laborales remunerativos	59
<i>Figura 9</i>	Niveles del clima organizacional y las políticas administrativas	60
<i>Figura 10</i>	Niveles del clima organizacional y las relaciones sociales	61
<i>Figura 11</i>	Niveles del clima organizacional y el desarrollo personal	62
<i>Figura 12</i>	Niveles del clima organizacional y el desempeño de tareas	63
<i>Figura 13</i>	Niveles del clima organizacional y la relación con la autoridad	64

Resumen

En este trabajo se evalúa el nivel de satisfacción laboral y clima organizacional en los servidores administrativos del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación sede central en el año 2015, con el propósito de determinar los niveles de satisfacción laboral y el clima organizacional, así como la relación entre ambas variables; se hace una presentación de las bases teóricas relevantes al tema de satisfacción y clima laboral en organizaciones. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional con un diseño de estudio no experimental de tipo transeccional o transversal, con una muestra aleatoria de 86 servidores.

Para la recolección de datos se emplearon cuestionarios de satisfacción laboral y clima organizacional, se realizaron análisis estadísticos para determinar la significancia de las relaciones entre las variables, así como entre las dimensiones y las variables, para este fin se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, Dado el enfoque cuantitativo de la investigación, se empleó el método hipotético deductivo.

Se concluye con una evaluación de la situación actual y se recomienda el diseño de un plan de acción basado en las dimensiones utilizadas en esta investigación.

Palabras claves: satisfacción laboral, clima organizacional

Abstract

In this study the level of job satisfaction and organizational climate is assessed in administrative officers of the Public Ministry - Prosecutor's Office headquarters in 2015, for the purpose of determining levels of job satisfaction and organizational climate as well as the relationship between the two variables; a presentation of the relevant subject of satisfaction and working environment in organizations is theoretical basis. The type of study was descriptive correlational design with a non-experimental study of transactional or transversal, with a random sample of 86 servers.

For data collection surveys of job satisfaction and organizational climate were used, statistical analyzes were performed to determine the significance of the relationships between variables and between the dimensions and variables for this purpose the Rho Spearman coefficient was used, Given the quantitative approach to research, employment hypothetical deductive method.

It concludes with an assessment of the current situation and design a plan of action based on the dimensions used in this research is recommended.

Keywords: job satisfaction, organizational climate.