



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y la satisfacción laboral en los
empleados de la municipalidad distrital de Buenavista
Alta-Casma-2014**

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

AUTOR:

Br. Ricardo Adolfo Leyva Valverde

ASESORA

Dra. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2016

Jurado de tesis:

Dra. Gliria Susana Méndez Lizarbe

Presidente

Mgr. Juan Wilber Manzaneda Rodríguez

Secretario

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Vocal

Dedicatoria

A mi hijo por su apoyo incondicional y a mis padres que desde el lugar donde se encuentren sé que guían mis pasos contantemente y son mi motivación para realizar el presente trabajo con mucho optimismo.

Agradecimiento

A Dios por su inmenso amor y misericordia,

A mis familiares por su amor y apoyo incondicional.

A mi hijo Ricardo Junior, por entender y aceptar los tiempos requeridos para este estudio.

A cada uno de mis compañeros de aula y de manera muy especial a la doctora Luzmila Garro Aburto, que me alentaron día a día a cumplir con mis sueños.

¡A todos mil gracias! ¡Dios los bendiga!

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ricardo Adolfo Leyva Valverde, estudiante del Programa de maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09101558, con la tesis titulada: Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad distrital de Buenavista Alta – Casma-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 auto-plagiada; 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 presentan 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 mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de mayo del 2016

.....
Ricardo Adolfo Leyva Valverde
DNI. N° 09101558

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad distrital de Buenavista Alta – Casma-2014.

El presente documento está compuesto de siete capítulos: El primer capítulo corresponde a la introducción, donde se trata de los antecedentes, marco teórico, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo abarca lo concerniente al marco metodológico, es decir, la identificación de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos. El tercero, da cuenta de los resultados obtenidos. En el capítulo cuarto, se presentan las discusiones de la investigación. En el capítulo quinto, se consideran las conclusiones y en el capítulo sexto, se dan las recomendaciones del presente trabajo de investigación. Finalmente, tenemos las referencias y los apéndices utilizados.

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre las dos variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

El autor

Tabla de contenido

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Problema	40
1.2 Hipótesis	43
1.3 Objetivos	44
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de las variables	47
2.3. Tipo de estudio	49
2.4. Diseño de estudio	49
2.5. Población y muestra	50
2.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	51
2.7. Métodos de análisis de datos	54
III. Resultados	
3.1. Resultados descriptivos	56
3.2. Comprobación de Hipótesis	61
IV. Discusiones	
4.1. Discusión	67
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones.	74
VII. Referencias	76

Apéndice

Apéndice A	Matriz de consistencia de la investigación.	80
Apéndice B	Instrumento 1	82
Apéndice C	Instrumento 2	85
Apéndice D	Base de datos	88
Apéndice E	Certificado de validez de contenido del instrumento de medición	90
Apéndice F	Artículo científico	96

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional	47
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	48
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de los empleados según su percepción sobre clima organizacional y la satisfacción laboral	56
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de los empleados según su percepción sobre clima organizacional y la satisfacción por el trabajo en general	57
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de los empleados según su percepción sobre clima organizacional y la satisfacción con el ambiente físico	58
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de los empleados según su percepción sobre la variable clima organizacional y la satisfacción con las oportunidades de desarrollo	59
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de los empleados según su percepción sobre la variable clima organizacional y la satisfacción con la relación remuneración	60
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables clima organizacional y satisfacción laboral	61
Tabla 9 Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y satisfacción por el trabajo en general	62
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y satisfacción con el ambiente físico	63

Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y satisfacción con las oportunidades de desarrollo	64
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima organizacional y la satisfacción con la relación remuneración	65

Lista de figuras

Figura 1 Distribución de porcentajes de los empleados según su percepción sobre clima organizacional y satisfacción laboral	59
Figura 2 Distribución de porcentajes de los empleados según su percepción sobre clima organizacional y satisfacción por el trabajo en general	60
Figura 3. Distribución de porcentajes de los empleados según su percepción sobre clima organizacional y satisfacción con el ambiente físico	61
Figura 4. Distribución de porcentajes de los empleados según su percepción sobre clima organizacional y satisfacción con las oportunidades de desarrollo	59
Figura 5. Distribución de porcentajes de los empleados según su percepción sobre clima organizacional y satisfacción con la relación remuneración	60

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad distrital de Buenavista Alta – Casma-2014.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se describió la relación entre variables en un tiempo determinado. La muestra fue de 33 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Buenavista Alta – Casma-2014. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 20 ítems para la variable clima organizacional y de 17 ítems para la variable satisfacción laboral. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad distrital de Buenavista Alta – Casma-2014. (Rho de Spearman = 0,593**) siendo ésta una correlación moderada entre las variables.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, el ambiente físico, las oportunidades de desarrollo y la relación remuneración.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the organizational climate and job satisfaction employees of the district municipality of Buenavista Alta-Casma-2014.

Methodologically, the investigation was basic type, non-experimental design, transverse correlational level, since it described the relationship between variables in a given time. The sample was of 33 employees working in the district municipality of Buenavista Alta-Casma-2014. For data collection technique was used in the survey, whose instrument was the questionnaire type Likert scale of 20 items for the variable organizational and 17 items for the variable work satisfaction. The descriptive statistical processing was carried out using the Excel program and the inferential with the statistical program SPSS 22.

The research results of the investigation showed that there is a direct relationship and significant between organizational climate and job satisfaction in employees of the district municipality of Buenavista Alta-Casma-2014. (Spearman $\rho = 0.593^{**}$) this being a moderate correlation between variables.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, job satisfaction in general, the physical environment, development opportunities and compensation ratio.