



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según
trabajadores administrativos de la Municipalidad
Provincial de Huarney, - 2015.**

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

AUTORA:

Br. Zulema Moreno Huerta

ASESOR:

Dr. Seminario León Huamán Quispe

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del cambio

PERU - 2016

Página del jurado

Presidente

Dr. Prado López Hugo Ricardo

Secretario

Dr. Giraldo Quispe Miguel

Vocal

Dr. Seminario León Huamán Quispe

Dedicatoria

A mis hijos Carolina y Mario quienes han sido mi mayor motivación.

A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortalezas para continuar.

A mi madre y hermanos por brindarme su apoyo, confianza y amor en cada etapa de mi vida, y por ayudarme siempre a seguir adelante.

Agradecimiento

A todos los profesores de la maestría, cuyas aportaciones teóricas y experiencias han sido muy importantes para mi crecimiento personal, académico y profesional.

A Dios por darme la vida y por iluminarme a terminar mi tesis.

A todos los docentes participantes de la investigación, sin ustedes jamás hubiera logrado este objetivo.

Declaratoria de autenticidad

Declaración Jurada

Yo, Zulema Moreno Huerta estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 32124577, con la tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huarney, - 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 plagiado; 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), 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.

Ate Vitarte Octubre del 2015

Zulema Moreno Huerta
DNI: 32124577

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad César Vallejo, con el fin de optar el grado de Magister en Gestión Pública, presento la tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huarney, - 2015 ”.

En base a una ardua investigación y a la aplicación de los procesos del análisis y construcción de los datos obtenidos, presento esta tesis, esperando que sirva de soporte para investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de gestión e innovación en la educación.

La tesis está conformada por los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se considera la introducción, los antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística, las justificaciones, el problema de investigación, la hipótesis y los objetivos. En el Capítulo II se considera en el aspecto metodológico de la investigación. En el Capítulo III se describieron e interpretaron los datos recogidos, se procesó la información y se organizaron los resultados. En el Capítulo IV se analizan los resultados. En el Capítulo V se da respuesta a las interrogantes expuestas. En el Capítulo VI se proponen dar solución al problema investigado o sugerencias. En el Capítulo VII se muestra las referencias del material bibliográfico utilizado, instrumentos de recolección de datos, validación de los instrumentos, la confiabilidad de los instrumentos, las autorizaciones para la investigación y la data.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

	Página
Pagina del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentos teóricos de las variables	22
1.3. Justificación	55
1.4. Problema	57
1.5. Hipótesis	61
1.6. Objetivos	61
II. METODOLOGÍA	63
2.1. Variables	64
2.2. Operacionalización de variables	64
2.3. Metodología	66
2.4. Tipos de estudio	66
2.5. Diseño	66

2.6. Población, muestra y muestreo	67
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
2.8. Métodos de análisis de datos	72
2.9. Aspectos éticos (si corresponde)	73
III. RESULTADOS	74
3.1. Resultados descriptivos	75
3.2. Resultados inferenciales	79
IV. DISCUSIÓN	85
Discusión	86
V. CONCLUSIONES	89
Conclusiones	90
VI. RECOMENDACIONES	91
Recomendaciones	92
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	93
Referencias Bibliográficas	94
ANEXOS	99
Matriz de consistencia	
Matriz de Operacionalización de variables	
Instrumentos de recolección de datos de las variables	
Base de datos de las variables	
Anexo artículo científico	

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización del Clima organizacional	64
Tabla 2	Variable: Satisfacción Laboral	65
Tabla 3	Distribución de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey	68
Tabla 4	Tipos de Clima organizacional y puntajes	69
Tabla 5	Escala calificación de los componentes del clima organizacional	69
Tabla 6	Índices Confiabilidad Cronbach por dimensiones del Clima organizacional	70
Tabla 7	Nivel de Satisfacción Laboral y puntajes	70
Tabla 8	Escalas calificación dimensiones satisfacción laboral	71
Tabla 9	Índices Confiabilidad Cronbach por dimensiones Satisfacción Laboral	72
Tabla 10	Contingencia de relaciones entre el Clima Organizacional * Satisfacción laboral	75
Tabla 11	Contingencia de relaciones entre las relaciones interpersonales * Satisfacción laboral	76
Tabla 12	Contingencia de relaciones entre el ambiente laboral *	77

Satisfacción laboral

Tabla 13	Contingencia de relaciones entre el trabajo en equipo * Satisfacción laboral	78
Tabla 14	Coefficiente de correlación de Spearman entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral	80
Tabla 15	Coefficiente de correlación de Spearman entre las relaciones interpersonales y Satisfacción laboral	81
Tabla 16	Coefficiente de correlación de Spearman entre el ambiente laboral y Satisfacción laboral	82
Tabla 17	Coefficiente de correlación de Spearman entre Trabajo en equipo y Satisfacción laboral	84

Lista de figuras

	Página
Figura 1 Relaciones entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales	75
Figura 2 Relaciones entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral	76
Figura 3 Relaciones entre el ambiente laboral y satisfacción laboral	77
Figura 4 Relaciones entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral	78

Resumen

El presente estudio titulado “Características del Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral según los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huarmey en el año 2015”, tiene como objetivo “Determinar la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral según trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huarmey, año 2015”, cuyo propósito de análisis es encontrar información para sugerir acciones de mejoramiento para mejorar los niveles de satisfacción laboral y Clima Organizacional de modo tal que esto pueda contribuir al desarrollo de la institución.

Es una investigación básica, de diseño no experimental, transversal, correlacional se realizó en el enfoque cuantitativo, se utilizó el método hipotético deductivo, se operacionalizó dos variables Clima Organizacional y satisfacción laboral a percepción de los encuestados en una población finita y una muestra censal, cabe mencionarse que los instrumentos fueron validado con el método de juicio de expertos y determinado su confiabilidad por el método de Alpha de Cronbach.

El Clima Organizacional tiene relación positiva ($r = 0.355$) y significativa ($p = 0.002$) con el nivel de percepción de la Satisfacción laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey en el año 2015 lo que indica que a mejor nivel positivo del Clima Organizacional, habrá mayor Satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima Organizacional – Satisfacción laboral

Abstract

This study entitled "Organizational Climate Characteristics and its relationship with job satisfaction as administrative workers of the District Municipality of Huarney in 2015", aims to "determine the relationship between organizational climate and job satisfaction as administrative workers the Provincial Municipality of Huarney 2015 ", whose purpose is to find information analysis to suggest improvement actions to improve levels of job satisfaction and organizational climate so that it can contribute to the development of the institution.

It is a basic research, no experimental design, transversal, correlational was held in the quantitative approach, the hypothetical deductive method was used two variables organizational climate and job satisfaction perception of respondents in a finite population and census sample was operationalized, it should be noted that the instruments were validated with the method of expert judgment and reliability determined by Cronbach Alpha method.

The organizational climate is positive relationship ($r = 0.355$) and significant ($p = 0.002$) with the perceived level of job satisfaction as workers of the Provincial Municipality of Huarney in 2015 indicating that better organizational climate positive level there will be greater job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate - Job satisfaction