

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



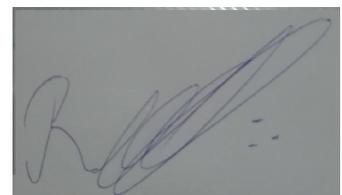
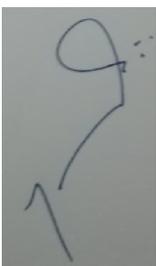
**“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN  
DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE  
RECURSOS PÚBLICOS DEL MEF, LIMA 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**CARLOS RAÚL ALAIN RAMÍREZ TORRES**

**Callao, 2021**

**PERÚ**





**INFORMACIÓN BÁSICA****MIEMBROS DEL JURADO:**

Dr. Edgar Pintado Pasapera:	Presidente
Dr. José Reyes Doria :	Secretario
Dr. Julio Tarazona Padilla :	Vocal
Asesor :	Dr. Hernán Ávila Morales

**DEDICATORIA**

En Agradecimiento a mi abuelo porque  
estuvo siempre conmigo en vida

**AGRADECIMIENTO**

A Dios,

A mis asesores y

Al personal de la Dirección General  
de Gestión de Recursos Públicos del  
Ministerio de Economía y Finanzas

## INDICE

CARÁTULA.....	I
PÁGINA DE RESPETO .....	II
INFORMACIÓN BASICA .....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE .....	1
INTRODUCCIÓN .....	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	10
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema General.....	13
1.2.2. Problemas Específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1. Objetivo General.....	13
1.3.2. Objetivos Específicos .....	13
1.4. Limitantes de la investigación .....	14
1.4.1. Limitante teórica .....	14
1.4.2. Limitante temporal.....	14
1.4.3. Limitante espacial.....	14
II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes del estudio .....	15
2.1.1. Investigaciones internacionales. ....	15
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	18
2.2. Bases Teóricas .....	20
2.2.1. <i>Bases Teóricas del Clima Laboral</i> .....	21
2.2.2. <i>Bases Teóricas de la Satisfacción</i> .....	23
2.3. Conceptual .....	25
2.4. Definición de términos básicos.....	26
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	28
3.1. Hipótesis .....	28
3.2. Definición conceptual de las variables .....	29
3.2.1. Operacionalización de las variables.....	30
IV. DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
4.1. Tipos y diseño de la investigación.....	31

4.1.1.	Tipo de investigación.....	31
4.1.2.	Diseño de la investigación .....	31
4.2.	Método de Investigación .....	31
4.3.	Población .....	32
4.4.	Lugar del estudio y periodo desarrollado .....	32
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de información .....	32
4.5.1.	Técnicas.....	32
4.5.2.	Instrumentos .....	32
4.6.	Análisis y procesamiento de datos.....	33
4.6.1.	Bajo el enfoque cuantitativo.....	33
V.	RESULTADOS.....	36
5.1	Resultados descriptivos.....	36
5.2	Resultados inferenciales.....	54
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADO .....	58
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	58
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	62
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	63
	CONCLUSIONES.....	64
	RECOMENDACIONES .....	66
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
	ANEXOS.....	70
	INSTRUMENTO PARA MEDIR: .....	74
	INSTRUMENTO PARA MEDIR: .....	76

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla III-1 Operacionalización de la variable 1. Clima Laboral.....	30
Tabla III-2 Operacionalización de la Variable 2. Satisfacción laboral.....	30
TABLA 4.1 TABLA ALTERNATIVAS ORDINALES.....	33
TABLA 4.2 TABLA DE CONFIABILIDAD.....	34
TABLA 5.1 Considera usted que existe la capacidad para reconocer a sus líderes en la organización.....	36
TABLA 5.2 Considera usted que existe la capacidad para establecer relaciones con el resto de los empleados.....	37
TABLA 5.3 Tiene la capacidad necesaria para ingresar a las actividades realizadas dentro de la organización.....	38
TABLA 5.4 Tiene la capacidad para comprometerse de manera profesional con las actividades realizadas.....	39
TABLA 5.5 Se crean los momentos necesarios para ejercer la toma de decisiones.....	41
TABLA 5.6 Obtiene los medios óptimos para solucionar problemas.....	42
TABLA 5.7 Con qué frecuencia se le es fácil desarrollar nuevas habilidades y aptitudes para seguir desarrollándose como profesional.....	43
TABLA 5.8 Con qué frecuencia recibe una adecuada retroalimentación en las actividades desarrolladas.....	44
TABLA 5.9 Considera que su pago mensual es justo.....	45
TABLA 5.10 El pago mensual cumple con sus expectativas como profesional.....	47
TABLA 5.11 Tiene inconvenientes ambientales para desarrollar su trabajo sin ningún inconveniente.....	48
TABLA 5.12 Con qué frecuencia el ambiente de trabajo le es cómodo para realizar sus actividades.....	49
TABLA 5.13 Tabla de población por sexo.....	50
TABLA 5.14 Modalidad de contrato.....	51
TABLA 5.15 Rango de edad.....	52
TABLA 5.16 Correlación entre el clima laboral y la satisfacción.....	54
TABLA 5.17 correlación del liderazgo con la labor que plantea retos mentales.....	54

TABLA 5.18 Correlación de la motivación con la recompensa equitativa.....	55
TABLA 5.19 Correlación de la autonomía con las condiciones apropiadas de trabajo.....	56
TABLA 6.1 prueba de correlación de Spearman entre el clima laboral y la satisfacción.....	58
TABLA 6.2 prueba de p-valor del clima laboral .....	58
TABLA 6.3 prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y las labores que plantea retos mentales .....	59
TABLA 6.4 prueba de p-valor del liderazgo .....	60
TABLA 6.5 prueba de correlación de Spearman entre la motivación y recompensa equitativa.....	60
TABLA 6.6 prueba de p-valor del liderazgo .....	61
TABLA 6.7 prueba de correlación de Spearman entre la autonomía y las condiciones apropiadas del trabajo.....	61
TABLA 6.8 prueba de p-valor de la autonomía.....	62

## **CONTENIDO DE FIGURA**

FIGURA 4.1 Figura del alfa de Cronbach.....	33
FIGURA 4.2 Formula de la correlación.....	34
FIGURA 5.1 Considera usted que existe la capacidad para reconocer a sus líderes en la organización.....	36
FIGURA 5.2 Considera usted que existe la capacidad para establecer relaciones con el resto de los empleados.....	38
FIGURA 5.3 Tiene la capacidad necesaria para ingresar a las actividades realizadas dentro de la organización.....	39
FIGURA 5.4 Tiene la capacidad para comprometerse de manera profesional con las actividades realizadas.....	40
FIGURA 5.5 Se crean los momentos necesarios para ejercer la toma de decisiones .....	41
FIGURA 5.6 Obtiene los medios óptimos para solucionar problemas.....	42
FIGURA 5.7 Con qué frecuencia se le es fácil desarrollar nuevas habilidades y aptitudes para seguir desarrollándose como profesional.....	44
FIGURA 5.8 Con qué frecuencia tiene la suficiente libertad para una retroalimentación en las actividades desarrolladas.....	45
FIGURA 5.9 Con qué frecuencia considera que su pago mensual es justo.....	46
FIGURA 5.10 El pago mensual cumple con sus expectativas como profesional.....	47
FIGURA 5.11 Tiene inconvenientes ambientales para desarrollar su trabajo sin ningún inconveniente.....	48

FIGURA 5.12 Con qué frecuencia el ambiente de trabajo le es cómodo para realizar sus actividades.....	50
FIGURA 5.13 Gráfico de población por sexo.....	51
FIGURA 5.14 Gráfico por modalidad de contrato.....	52
FIGURA 5.15 Rango de edad.....	53

## RESUMEN

En esta investigación se muestra las repercusiones que el clima laboral afecta a la satisfacción del trabajador de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, también se mostrarán las dimensiones tanto de la variable dependiente como de la independiente utilizando encuestas formuladas por setenta empleados de todas las edades, de ambos sexos y de cualquier régimen laboral.

La importancia para la realización de esta tesis se debe principalmente a que la presente dirección tiene una gran importancia en el funcionamiento del Ministerio de Economía y Finanzas; y a la vez este ministerio tiene una gran importancia en las políticas del estado.

Por medio de las encuestas aplicadas a setenta trabajadores de esta dirección se evidenciará que existen problemas en las dimensiones correspondientes al clima laboral como lo son la autonomía, la motivación y el liderazgo, para ver la confiabilidad de los instrumentos utilizados se aplicará el alfa de Cronbach

En la presente investigación se visualiza la aplicación de métodos para mostrar la correlación entre las dimensiones de cada variable y cada hipótesis nula es anulada y a la vez reemplazada por la hipótesis alterna tanto como la hipótesis general como las hipótesis específicas.

Para dar validez a las hipótesis alternas se usará el coeficiente de correlación de Spearman y de esa manera se discutirá los resultados expuestos por tablas estadísticas y gráficos estadísticos; al final veremos las conclusiones que nos deja esta investigación y también veremos una recomendación por cada conclusión para aportar en términos prácticos este informe de tesis.

## **ABSTRACT**

This investigation shows the repercussions that the work environment affects to the satisfaction of the worker of the General Directorate of Public Resources Management of the Ministry of Economy and Finance, the dimensions of both the dependent and independent variables will be shown using surveys formulated by seventy employees of all ages, of both sexes and of any labor regime.

In the present investigation the application of methods to show the correlation between the dimensions of each variable and each null hypothesis is annulled and at the same time replaced by the alternative hypothesis as well as the general hypothesis as the specific hypothesis is visualized.

The importance for the realization of this thesis is mainly due to the fact that the present direction is of great importance in the functioning of the Ministry of Economy and Finance; and at the same time this ministry has a great importance in the policies of the state.

## INTRODUCCIÓN

El clima laboral es el medio donde los trabajadores de una organización realizan sus actividades diarias de manera recurrente, este tiene como fin el desarrollo de dichas actividades y contribuir en gran medida a un mejor desenvolvimiento de los empleados dentro de la empresa. El clima laboral para Borda es importante debido a la influencia que ejerce sobre las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización, debido a su afinidad con la satisfacción laboral, pues es, la experimentación que tiene el trabajador con relación a las condiciones de trabajo y el sentirse trascendental dentro de la misma. En la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, el personal administrativo considera dimensiones como autonomía, cooperación, reconocimiento, organización, innovación, transparencia, motivación y el liderazgo, importantes para el fortalecimiento del clima laboral, así como, el trabajo estimulante, remuneración, condiciones laborales y compañeros que respaldan, como aspectos a tomar en cuenta para el logro de la satisfacción, dentro del organismo del poder ejecutivo.

El objetivo que persigue la presente investigación, es determinar la relación que existe entre el clima y la satisfacción laboral en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019, para el desarrollo de este estudio se emplearán escalas y el análisis de documento, buscando aplicar las escalas a 70 administrativos de dicha área. Esta investigación es necesaria debido a que permitirá corroborar o no, la relación entre las variables, con el fin de generar recomendaciones al área de recursos públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, tomando en cuenta dichas recomendaciones para mejorar la satisfacción y su desempeño.

En el planteamiento del problema, se realizó la determinación del problema, la cual nos permitirá conocer la situación real en la que se encuentra la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF; así mismo la formulación del problema general y específicos, los objetivos, la justificación y las limitantes del trabajo de investigación.

En el marco teórico se considera lo siguiente: antecedentes del estudio, bases teóricas y

definición de términos básicos.

En la parte de hipótesis y variables, se desarrolla las hipótesis (generales y específicas) y

Operacionalización de las variables.

El diseño metodológico, contempla el diseño, metodología, el tipo y diseño de investigación; se determinó la población y muestra, se menciona las técnicas e instrumentos que se emplearon y el análisis y procesamiento de datos.

Esta investigación incluye anexos que soportan el detalle de las actividades relacionadas con el levantamiento de las observaciones.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, las organizaciones en el Perú han comprendido el valor que tiene la promoción de actividades de integración dentro de sus instalaciones, dichas actividades, buscan mejorar aspectos motivacionales en los empleados como lo menciona , actitudes poco profesionales y negativas en la empresa u organización, la disminución de la rotación en los puestos de trabajo, la impuntualidad y el ausentismo por parte de los empleados, errores constantes dentro de las actividades que realizan como parte de su jornada laboral, así como las rápidas renuncias que puedan darse después de la inducción dada como parte del ingreso a la empresa.

Según información otorgada por medios periodísticos nacionales, el 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral, tal como menciona Redacción Perú 21 (2018) “Todo trabajador espera encontrar un buen clima laboral para poder desempeñar sus funciones. El 86% de peruanos aseguró que estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo ante un mal entorno laboral” (párr. 1), esta información estadística nos da luces, para entender el sentir del trabajador o administrativos desde su propia perspectiva.

Según la página web del Ministerio de Economía y Finanzas (2019):

La Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas es el órgano de línea encargado de realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de remuneraciones, compensaciones económicas, beneficios económicos y de las pensiones de los regímenes contributivos atendidos por el Estado, que impliquen el uso de recursos públicos, conforme a las leyes respectivas, asimismo proponer medidas en estas materias.

El principal problema que afronta la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, es que a sus administrativos se les observa poco contentos al iniciar la jornada

laboral, escuchándose en la mayoría de los casos, que lo hacen porque les urge el trabajo debido a sus necesidades de tipo económicas. Asimismo se les aprecia dentro de la instalación estatal, pausados cuando se trata de la centralización de la toma decisiones rápidas y poca voluntad de trabajar coordinadamente con sus compañeros.

El clima laboral para Bordas (2016) indica que:

Se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas.

Asimismo, otros autores que escriben sobre el clima laboral coinciden con Bordas, al mencionar que:

Nos podemos referir como clima laboral también al medio ambiente, ya sea físico como humano, donde se desarrollan las diferentes tareas que requiere un trabajo. Es importante destacar que este término incluye tanto la relación como los demás compañeros de trabajo como con el entorno en sí donde se desarrollan las labores. (Martínez, 2018, párr. 2)

La Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, sintetiza en la problemática mencionada, aspectos como el reconocimiento, motivación, liderazgo, cooperación y apoyo, transparencia y equidad, autonomía, Administración participativa, innovación y organización y estructura, que de no tomarse en cuenta, generaría pérdida en

el tiempo de entrega del análisis financiero y técnico, necesarios en materia de remuneraciones, beneficios económicos , etc., acarreado consigo reclamos y quejas de otros organismos estatales dependientes de este.

En la investigación titulada clima laboral y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017, se indica que el clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de Microred de Salud San Martín de Porres en el año 2017 (Vallejos, 2017, p. 94), coincidiendo con la propuesta generada en esta investigación, debido a que es frecuente observar señales de apatía, fatiga, escasa atención, poca tolerancia con sus compañeros de trabajo, entre otros puntos, en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, en vez de que las evaluaciones de desempeño no sean las más satisfactorias como lo menciona Alles, Martha Alicia (2015). *Dirección Estratégica de RRHH: Gestión por Competencias*.

En las organizaciones actuales los trabajadores buscan que las actividades que realizan sean variadas y estas le generen el reto de utilizar sus habilidades y aptitudes, las condiciones del trabajo sean apropiadas para cumplir con las expectativas del empleador, que la colaboración sea en todo nivel y se de en el momento oportuno, ya sea por parte de los jefes o trabajadores, finalmente que las recompensas otorgadas por estos últimos sean equitativas en gran medida.

De acuerdo a lo señalado, la presente investigación tiene por finalidad, establecer la relación entre el clima y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019, determinando la relación entre la autonomía y las condiciones laborales, el reconocimiento y la remuneración equitativa, la cooperación y apoyo y el trabajo mentalmente estimulante, las dimensiones de la satisfacción laboral y la variable clima laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué modo el Clima laboral se correlaciona con la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a. ¿De qué modo el liderazgo permite lograr labores que planteen retos mentales al personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019?
- b. ¿De qué forma la motivación contribuye en las recompensas equitativas del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019?
- c. ¿En qué medida la autonomía permite lograr una eficiente condición de trabajo para el personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar como el Clima Laboral se correlaciona con la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF Lima 2019.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Establecer de qué modo el liderazgo se correlaciona con las labores que planteen retos mentales en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019
- b. Determinar de qué forma la motivación se correlaciona con las recompensas equitativas del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019

- c. Analizar en qué medida la autonomía se correlaciona con la eficiencia de las condiciones apropiadas de trabajo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019

#### **1.4. Limitantes de la investigación**

##### **1.4.1. Limitante teórica**

No se encontró mucha información que permita establecer una diferenciación entre clima laboral y clima organizacional, debido a que existe una escasa información confiable y una poca actualización de información (Investigaciones, revistas, artículos científicos, etc.), que contribuyan a diferenciar su significado.

##### **1.4.2. Limitante temporal**

Esta limitante se vio evidenciada en la difícil tarea de recolectar información desde enero del 2019 hasta agosto, debido a que el personal administrativo de esta área, realizan sus actividades bajo mucha presión dando lugar a una falta de tiempo para llenar las encuestas solicitadas.

##### **1.4.3. Limitante espacial**

No se ha visto ninguna limitante espacial debido a que el investigador labora en el Ministerio de Economía y Finanzas en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos ubicado en el departamento de Lima, provincia de Lima, distrito de Lima en el Jr. Lampa N°277.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del estudio

#### 2.1.1. Investigaciones internacionales.

Cardona (2016) en La satisfacción laboral y el clima laboral en el CDI San José de la Ciudad de Manizales, realizado en la Universidad de Manizales en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, para obtener el título profesional del licenciamiento en Ciencias Sociales y Humanas, tiene por finalidad identificar la satisfacción laboral y el clima laboral, utiliza un enfoque descriptivo a través de una contrastación teórica y práctica con instrumentos que fueron contruidos según la metodología propuesta por Likert. Llegando a la conclusión de que el clima laboral se percibe como muy satisfecho con una puntuación porcentual, siendo las variables capacidad profesional y trabajo en equipo las de mayor puntuación, y administración del talento humano y comunicación e integración, las de menor. Esta investigación está relacionada con la presente tesis debido a que las dos tratan la satisfacción laboral y el clima en las organizaciones.

Novoa, Castañeda y De Jesús (2017) en la investigación titulada análisis de la relación entre clima laboral y satisfacción del cliente en la empresa Oltursa-Piura y Chiclayo, realizado por la Universidad de Piura, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales para obtener el título de licenciado en economía, tiene por finalidad describir la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los empleados ,la metodología usada es de un diseño no experimental, con una modalidad descriptiva-correlacional, además, los instrumentos empleados en la investigación fueron las Escalas de Likert que concluyó que existe relación entre las variables clima laboral y satisfacción laboral confiable, pero no muy fuerte al indicar la existencia de factores externos e internos que influyen al establecer dicha relación. En conclusión, se reconoce un alto nivel de satisfacción por parte del personal administrativo, motivo por el cual, muchos de ellos permanecen en la situación aboliendo muchas veces las fuertes falencias allí encontradas y deciden permanecer por un alto grado de identidad. Se percibe que para los empleados existe una barrera para diligenciar una

encuesta, y de esta forma manifestar que sobre los resultados de ejercicios anteriores nunca se ha ejecutado nada, motivo por el cual, la credibilidad hacia el cambio es nula. Esta investigación se toma en consideración en los antecedentes debido a que se analiza el clima laboral a través de los aspectos de motivación, liderazgo, comunicación y satisfacción laboral.

Racines (2016) en su tesis *Análisis e influencia del clima laboral en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo nivel nacional*, realizado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en la Facultad de Psicología para obtener el título de magister en la especialidad de Recursos Humanos, tiene por finalidad determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción y elaborar una propuesta de mejora para las y los servidores públicos, en esta metodología se aplica la investigación de tipo correlacional y combina procesos cuantitativos y cualitativos. Se puede concluir que el clima laboral influye en la satisfacción laboral de las y los servidores, puesto que está por demás evidente de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de estudio que, en un ambiente agradable donde exista comunicación, condiciones físicas óptimas, reconocimiento, compromiso organizacional, liderazgo entre otros, el trabajador(a) se sentirá satisfecho; este antecedente guarda relación con la presente investigación para determinar la influencia del clima laboral en la satisfacción y elaborar una propuesta de mejora para las y los servidores públicos de las organizaciones a nivel nacional para lograr el incremento el desempeño laboral de los miembros y disminuir el índice de rotación de la institución.

Rodríguez (2015), en la tesis titulada *PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL* realizada en la Universidad de las Fuerzas Armadas, trabajo realizado para obtener la maestría en recursos humanos que tiene por finalidad establecer con claridad la definición, llegando a

la posibilidad de diferenciar claramente al clima laboral de la cultura organizacional utilizando una metodología mixta con análisis cualitativo y cuantitativo; se puede concluir que existe un impacto en las políticas gubernamentales de los últimos años y los cambios en la normativa legal en materia de recursos humanos y remuneraciones ha sido mínimo en el clima laboral y significativo en la cultura organizacional. Este antecedente guarda relación con el presente proyecto de investigación debido a la semejanza en la percepción del clima laboral de manera positiva de sus miembros.

Bolaños (2017), en la tesis titulada “CLIMA ORGANIZACIONAL E IDENTIFICACION ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE CALI “realizado por la Pontificia Universidad Javeriana Cali en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales departamentos de ciencias sociales carrera de psicología para obtener el título de Psicóloga, tiene por finalidad principal de plantear una perspectiva laboral de manera positiva esto no quiere decir que no sea la adecuada, pues los resultados y la teoría evidencian que estas dos variables si se relacionan, debido a que cuando no se logra estar a gusto con el clima laboral va a resultar más difícil que el empleado se logre identificar con la compañía, demostrando de esta forma que si existe una relación entre estas dos variables que fueron estudiadas.

Tiene una metodología no experimental transversal correlacional con enfoque cuantitativo y por esto se puede concluir que existen diversos factores tanto del clima laboral como de la identificación organizacional que se relacionan, generando así que exista una correlación entre estas dos variables; se relaciona con el presente proyecto de investigación debido a que en las dos se recomiendan analizar también las distintas áreas de la organización para tener una visión más amplia de lo que se puede estar presentando a nivel de los dos

temas tratados en la investigación.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales.**

De acuerdo a Vallejos (2017) en su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina General de Administración de la Microred de Salud San Martín de Porres 2017, realizado por la Universidad César Vallejo en la Facultad de Administración para obtener la maestría en Administración en Gestión Pública, , tiene por finalidad determinar la relación que existe entre el clima laboral y satisfacción laboral, la investigación se desarrolló bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación Básica con enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo de tipo descriptivo no experimental.

La conclusión de este antecedente es que el clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres en el año 2017, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.706, demostró una alta asociación entre las variables siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Se utilizó este antecedente debido a que se relaciona con la actual investigación debido a que las dos recomiendan crear espacios, que permitan el intercambio de informaciones, interacción entre compañeros, oportunidades de conversar abiertamente con los jefes.

Quispe (2015) en su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015, realizado por la Universidad Nacional José María Arguedas en la Facultad de Ciencias Administrativas para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas, tiene por finalidad determinar en qué medida se relaciona el clima laboral y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015.

La metodología de este antecedente tiene un enfoque cuantitativo, se emplea la recolección de dato con base en la medición numérica y los análisis estadísticos descriptivo, la investigación comprobó la hipótesis general argumentando que existe relación positiva moderada entre el clima laboral y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015.

Concluyendo, esta investigación busca determinar la relación entre la dimensión autonomía del clima laboral con la satisfacción. Luego de someter al coeficiente de Spearman evidencian una correlación de 0,532. Lo que significa que existe relación positiva moderada entre la dimensión autonomía del clima laboral con la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015.

Este antecedente está estrechamente relacionada con la presente investigación debido a que las dos buscan determinar la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales del clima laboral con la satisfacción laboral.

Cabrera, Bustos (2018) en su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana, estudio de caso, realizado por la Universidad ESAN en la Facultad de Ciencias Económicas y Administración para obtener el grado de bachiller en administración, que tiene por objetivo determinar cuál es el nivel del clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Pública Peruana en estudio. La investigación es de tipo cuantitativa, con un alcance y diseño descriptivo correlacional, el instrumento empleado para la recolección de datos es la escala de Likert, concluyendo en una asociación de influencia positiva, que a medida que se tenga un adecuado clima laboral se irá mejorando la satisfacción laboral de los trabajadores.

Se utilizó este antecedente debido a que se relaciona con la actual investigación debido a que las dos recomiendan fomentar momentos dentro de la organización para dialogar sobre los problemas que ocurran cotidianamente.

Paredes (2015) , en la tesis titulada “PROPUESTA DE MEJORA DE CLIMA ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO” realizada en la

Universidad del Pacífico, trabajo de investigación para obtener el grado académico de magíster en desarrollo organizacional y dirección de personas, esta investigación tiene la finalidad de mejorar el clima laboral por medio de medidas tomadas del área de recursos humanos usando la metodología de análisis de información cualitativa por insights se concluye que la estrategia de excelencia operativa seguida por la empresa es la que le ha permitido tener un crecimiento. Sin embargo, los cambios en el sector de consumo y el aumento de la competencia han detenido este crecimiento. Esta investigación guarda relación con el presente proyecto debido a que las conclusiones son parte de un problema semejante en el cual los empleados cumplen un papel fundamental.

Cainicela, Pazos (2016), en la tesis titulada “LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL, COMPROMISO ORGANIZACIONAL E INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN PROFESIONALES DE UNA EMPRESA MINERA EN EL PERÚ” realizada en la Universidad del Pacífico, trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas, esta investigación tiene la finalidad de disminuir la intención de rotación del personal utilizando una metodología no experimental con estudio correlacional, predictivo, explicativo y transversal se puede concluir que existe una relación altamente significativa entre el componente de continuidad del compromiso organizacional y los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral. Esta investigación guarda relación con el presente proyecto de investigación debido a las similitudes de factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

Comenzaremos este esbozo teórico, señalando que el Clima Laboral (organizacional), hace referencia a las condiciones que pueden presentarse dentro de un ambiente de trabajo de manera constante.

Para esta investigación seleccionamos algunas definiciones de autores con relación al Clima Laboral (organizacional), como a continuación detallamos.

Según Bordas (2016) indica que el contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización.

Desde un punto de vista distinto según Ramos, Tejera (2017) indican que estos elementos están compuestos por la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente (la cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas (p. 173)

Asimismo, Gago y Alegre (2017) hace referencia a la definición clásica del clima laboral

Según Pupo, Velázquez y Tamayo (2017) menciona que el clima laboral es definido por una serie de características objetivas y relativamente perdurable en la organización y que pueden intervenir en aspectos laborales tales como el comportamiento individual, estilos de dirección, gestión de talento, etc "" (p. 173)

### **2.2.1. Bases Teóricas del Clima Laboral**

Para Villalobos, Lugo, Clara y Ramírez (2020) indica que "El clima laboral es entendido en términos generales como una variable que interviene entre el contexto de una organización y la conducta de sus miembros, así como intenta capturar o comprender como los empleados experimentan el trabajo en sus empresas e instituciones".

Otros autores como Rambay (2017) dice "El clima es más dinámico y cambiante, ya que según cuales sean las motivaciones de los individuos en su trabajo, estas pueden variar" (p.

Para nuestra investigación recurrimos a lo mencionado por Bordas (2016) quien denota lo siguiente con relación a la variable Clima Laboral:

Se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y

comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas.

Podemos comentar que de acuerdo a las definiciones tomadas en esta investigación, las organizaciones muestran un Clima Laboral (organizacional) particular, inherente, propio, etc., donde cada una de ellas lo maneja de acuerdo a su conocimiento (políticas, objetivos, directrices, etc.) y posibilidades, debido a ello, hemos creído conveniente para esta investigación considerar las siguientes dimensiones planteadas por el autor Bordas que se mencionaran a continuación:

**Autonomía:** el grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y tomar iniciativas propias.

**Cooperación y apoyo:** Grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización.

**Reconocimiento:** el grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado de su trabajo y su contribución a la organización

**Organización y estructura:** Grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos.

**Innovación:** Grado en que los miembros perciben que existe receptividad para expresar e implantar nuevas ideas, métodos, y procedimientos y en

general, para la creatividad y la reingeniería, aceptando los riesgos que supone.

Transparencia y equidad: Grado en que los miembros de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración del desempeño y oportunidades de promoción.

Motivación: Grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada

Liderazgo: Modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de los empleados. (Bordas,2016).

### **2.2.2. Bases Teóricas de la Satisfacción**

En los últimos años empresarios, jefes, supervisores, colaboradores, consideran a la satisfacción laboral, como el gusto que posee el colaborador por su trabajo, algunos autores reflexionan sobre el concepto de satisfacción laboral como a continuación reflejamos;

Según Criollo (2019) indica acerca de la satisfacción laboral “apoya esta posición argumentando que es el resultado de un sistema en el que se fomentan la creatividad y el cambio, afirmando que un aspecto clave de la gestión para la innovación es crear el clima apropiado para que los empleados puedan compartir y construir sobre las ideas y sugerencias de los demás” (p. 22).

Otro autor como Nieto (2017) hace referencia que la satisfacción laboral constituye una actitud positiva que tiene el empleado al experimentar condiciones de trabajo adecuadas y sobre todo al sentirse una parte fundamental e importante de la organización. (p. 18-19)

En la investigación acerca del Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana, Cabrera y Bustos recopilan y fundamentan la teoría de su

investigación de acuerdo a algunas definiciones planteadas en su marco teórico, las cuales las rescataremos para un mejor enriquecimiento de la variable.

Para Segredo (2017), dice las nuevas tendencias del clima laboral indican el impacto que tiene en los trabajadores y en su comportamiento, tal es el caso del ausentismo, rotación, equidad de género, acoso y violencia, entre otros aspectos.

Blader (2017) indica que las organizaciones a futuro requieren mejorar sus climas organizacionales, lo que permitirá mejorar el desempeño laboral y la productividad, pero sobre todo innovar.

Con respecto a esta variable consideramos apropiado desarrollar lo mencionado por los autores Huaita, Luza (2018) en su libro comportamiento organizacional quien señala Sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características (p. 79)

Es preciso indicar que de acuerdo a las definiciones rescatadas en esta investigación acerca de la satisfacción laboral hemos considerado abordar los siguientes factores (dimensiones) desarrolladas por el autor Huaita, Luza (2018) quien indica:

Por lo general, las personas prefieren empleos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a los parámetros de desempeño. Estas características son las que constituyen un trabajo que plantea retos mentales. Los empleados quieren sistemas de pago que perciban como justos, no ambiguos y que cumplan sus expectativas. Cuando el pago se ve como algo justo, con base en las demandas del puesto, el nivel de aptitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción.

A los empleados les interesa su ambiente laboral, tanto por comodidad personal como para que les resulte sencillo hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos o incómodos. Además, la mayor parte de empleados prefieren trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y modernas, y con herramientas y equipos adecuados.

Compañeros colaboradores: Las personas obtienen más de su trabajo que sólo dinero o logros tangibles. Para la mayor parte de empleados, el trabajo también cubre la necesidad de tener interacción social. De ahí que no sorprenda que tener compañeros amistosos y colaboradores lleve a un incremento de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es un determinante principal de la satisfacción. Los estudios dicen que la satisfacción de los empleados aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, hace elogios por el buen desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés personal por ellos. (Robbins 2009, p. 93)

### **2.3. Conceptual**

La Dirección General de Gestión de Recursos Públicos es un órgano del Ministerio de economía y finanzas; es una dirección que se encarga principalmente de las políticas de remuneraciones y compensaciones utilizando la ayuda del AIRHSP que es una herramienta informática de registro de información sobre los Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público

Según sus funciones tienen tres Direcciones de línea:

1. Dirección de Gestión de Personal Activo.
2. Dirección de Gestión de Pensiones.
3. Dirección Técnica y de Registro de Información para la Gestión de Recursos Públicos.

La Dirección General de Gestión de Recursos Públicos tiene como misión proponer todas las medidas necesarias para atender a las necesidades que tengan relación con recursos públicos.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

1. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima laboral y sus derivados.
2. Eficacia: Es una medida normativa del logro de los objetivos organizacionales, se logra la optimización de los recursos.
3. Eficiencia: Es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos para lo cual utiliza racionalmente los recursos de esta manera se logra la resolución de problemas, y el cumplimiento correcto de las tareas.
4. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
5. Parámetros del desempeño: Son los estándares o las mediciones que permitirán tomar decisiones objetivas acerca de su desempeño.
6. Administración Participativa: Los gerentes dejan a un lado la estructura jerárquica y dan un rol más importante a los empleados en la toma de decisiones.
7. Reingeniería: Es un modelo de cambio profusamente implementado en las organizaciones. Consiste en rediseñar los procesos organizacionales, haciendo uso intensivo de las oportunidades ofrecidas por la tecnología. Este modelo puede encontrar resistencias al cambio provenientes de las personas que sienten amenazada su estabilidad o ven riesgos para sus intereses.
8. Equidad: se refiere al valor de reconocer a trabajadores en la misma condición en función de sus virtudes.
9. Motivación: es la manera como la empresa busca que sus trabajadores se sientan animados en la consecución de un objetivo en común.
10. Liderazgo: habilidad que tienen los jefes para dirigir adecuadamente a las personas.

11. Retos mentales: capacidad para generar nuevas formas de resolver las actividades laborales.
12. Condiciones apropiadas de trabajo: se refiere al ambiente apropiado donde se realiza las actividades laborales.

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### **Hipótesis General**

$H_1$  El Clima Laboral se correlaciona con la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

$H_0$  El Clima Laboral no se correlaciona con la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

##### **Hipótesis específicas**

$H_1$  El liderazgo se correlaciona con la eficiencia de labores que plantea retos mentales en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

$H_0$  El liderazgo no se correlaciona con la eficiencia de labores que plantea retos mentales en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

$H_2$  La motivación se correlaciona con las recompensas equitativas del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

$H_0$  La motivación no se correlaciona con las recompensas equitativas del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

$H_3$  La autonomía se correlaciona con las condiciones apropiadas del trabajo en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

$H_0$  La autonomía no se correlaciona con las condiciones apropiadas del trabajo en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

### 3.2. Definición conceptual de las variables

Clima Laboral

Según Bordas (2016) indica que Se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles estudiados por documentos técnicos que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas.

Satisfacción Laboral

Vargas, Trujillo (2017) destaca que en el ámbito del trabajo han aparecido muchos estudios que han realizado al respecto con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales, así como determinar cómo influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo. (p.161).

### 3.2.1. Operacionalización de las variables

variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumentos
Variable Independiente  X: Clima laboral	Percepción que los trabajadores tienen en común sobre la claridad organizacional, trato interpersonal, la disponibilidad de recursos, sentido de pertenencia hacia la organización	A. Liderazgo	Capacidad para reconocer a los líderes de la organización.	1	Escala de Likert  Nunca 1  Casi Nunca 2  A veces 3  Casi siempre 4  Siempre 5	Cuestionario
			Capacidad para relacionarse con el resto de los empleados	2		
		B. Motivación	Capacidad para implicarse con las actividades realizadas.	3		
			Capacidad para comprometerse con las actividades realizadas.	4		
		C. Autonomía	Capacidad para tomar decisiones.	5		
			Capacidad para solucionar problemas.	6		
Variable Dependiente  Y: Satisfacción Laboral  -	Percepción subjetiva e individual producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este	A. Labor que plantee retos mentales	Capacidad para desarrollar habilidades y aptitudes.	7	Escala de Likert  Nunca 1  Casi Nunca 2  A veces 3  Casi siempre 4  Siempre 5	Cuestionario
			Capacidad para tener libertad y retroalimentación en las actividades desarrolladas.	8		
		B. Recompensas equitativas	Capacidad para percibir el pago como justo.	9		
			Capacidad para percibir que el pago cumple con la expectativa.	10		
		C. Condiciones apropiadas de trabajo	Capacidad para reconocer un ambiente de trabajo adecuado.	11		
			Capacidad para reconocer un ambiente de trabajo cómodo.	12		

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1. Tipos y diseño de la investigación

#### 4.1.1. Tipo de investigación.

Es mixta, descriptiva y correlacional. Mixta, debido a que combina la investigación básica y aplicada, básica, según Sampieri, Mendoza (2018) indica “busca incrementar el conocimiento de la administración de empresas a través del establecimiento de leyes, principios, postulados y teorías científicas” (p. 63). Aplicada, según Sampieri, Mendoza (2018) menciona “(...), el investigador como consecuencia del estudio propone que este conocimiento derivado sirva para mejorar la eficacia y eficiencia y/o dar soluciones concretas a los problemas empresariales” (p. 64); es por esto que se elaboró una lista de propuestas para mejorar la dirección que está en estudio y de igual manera se ha colocado en la parte de anexo. Descriptiva, puesto que necesitaremos especificar características y rasgos del problema. Correlacional, debido a que la investigación busca comprender la relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral.

#### 4.1.2. Diseño de la investigación

No experimental, transversal. No experimental, debido a que no se manipula deliberadamente las variables, estudiando el fenómeno tal como se manifiesta en la realidad, para después analizarlo. Transversal, “investigaciones que recopilan datos en un momento único”, según Sampieri y Mendoza. (2018). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Galeano (2020), p.27)

### 4.2. Método de Investigación

El método que se empleó será el Hipotético – Deductivo, parte de la observación del fenómeno estudiado, ante el cual se formula una hipótesis que permita dar explicación al mismo, para luego observar, verificar o comprobar este enunciado mediante la experiencia (Escudero, Cortez 2018), lo que aparece debidamente explicado en la discusión de resultados, al contrastar el sustento teórico de la hipótesis con los resultados obtenidos de la relación entre el clima y la satisfacción laboral.

### **4.3. Población**

Nuestra población está conformada por 70 empleados, personal administrativo (nombrado y contratado).

La investigación de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF muestra que esta investigación tomará al total de la población como muestra debido a que se cuenta con el suficiente monto presupuestal para solventar la investigación y el tiempo necesario para dialogar con cada uno de los setenta empleados; se toma el total de la población (incluyendo el personal ejecutivo) porque se quiere evitar personal excluidos para que quede claro que la opinión de todos se tomara en cuenta y de esta manera lograr la certeza de la investigación. En la muestra se toma en cuenta ambos géneros sin hacer comparaciones entre estos.

### **4.4. Lugar del estudio y periodo desarrollado**

El estudio se llevó a cabo en las instalaciones del Ministerio de Economía y Finanzas, ubicado en el centro de Lima Jr. Lampa 277 en el lapso del año 2019.

### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información**

#### **4.5.1. Técnicas**

##### **4.5.1.1. Encuesta**

En la investigación recurrimos a la técnica de la encuesta, para realizar las actividades de una manera fácil y en un corto tiempo, así como lo consideran diversos autores como una técnica que se utiliza en diferentes contextos (Velásquez, Rivera, 2017, par 14), ello permitirá corroborar las hipótesis desarrolladas en la presente investigación.

#### **4.5.2. Instrumentos**

##### **4.5.2.1. Escala de Likert**

En la investigación recurrimos a la técnica desarrollada por Rensis Likert (Escala), para medir las variables de Clima y Satisfacción Laboral “La escala de Likert mide actitudes y predisposiciones individuales en contextos sociales particulares”, también se utilizó la estadística descriptiva (Educación Médica Superior, 2020, par 3), ello permitirá corroborar las hipótesis desarrolladas en la presente investigación.

**Tabla 4.1**

*Alternativas Ordinales Según Rensis Likert*

ALTERNATIVAS	PUNTUACION
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

Se utilizó una tabla con valores ordinales del uno al cinco tomando en consideración que uno es la nota más baja y cinco es la más alta en las encuestas realizadas.

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos**

##### **4.6.1. Bajo el enfoque cuantitativo**

##### **4.6.1.1. Estadística descriptiva**

Se utilizó el diseño descriptivo y el método estadístico debido a que se correlaciono el grado entre las variables estudiadas, también recolecta, presenta, describe y facilita el análisis de los datos resultantes de un fenómeno de interés” (Bastidas ,2019) esta información puede reflejarse a través de las tablas de frecuencia y gráficos.

Se aplicó en esta investigación el software estadístico SPSS 25.0, mediante el cual los 70 colaboradores de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas fueron los participantes necesarios para llegar a la contrastación de la hipótesis propuesta, para obtener la confiabilidad de los instrumentos se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

#### **FIGURA 4.1**

*Imagen de la fórmula del alfa de Cronbach*

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right)$$

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida,

**TABLA 4.2**

*Tabla de confiabilidad*

Nº de Instrumentos	Alfa de Cronbach
1	0.942
2	0.965
3	0.924
4	0.955
5	0.901
6	0.931
7	0.972
8	0.943
9	0.923
10	0.964
11	0.918
12	0.902

Se elaboró un cuadro donde se consolida las doce alfas de Cronbach por cada uno de los doce instrumentos utilizados.

**4.6.1.2. Estadística inferencial**

Se utilizó el estadístico inferencial del coeficiente de correlación de Spearman para darle validez a la hipótesis, por ser ambas variables del tipo ordinal, sin distribución normal.

**FIGURA 4.2**

*Formula de la correlación*

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{N^3 - N}$$

La fórmula de correlación de Spearman se usó para hallar la medida de correlación entre dos variables, la variable independiente que es clima laboral y la dependiente que es satisfacción.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados descriptivos

#### 5.1.1 Clima laboral

**Tabla 5. 1**

*Considera usted que existe la capacidad para reconocer a sus líderes en la organización*

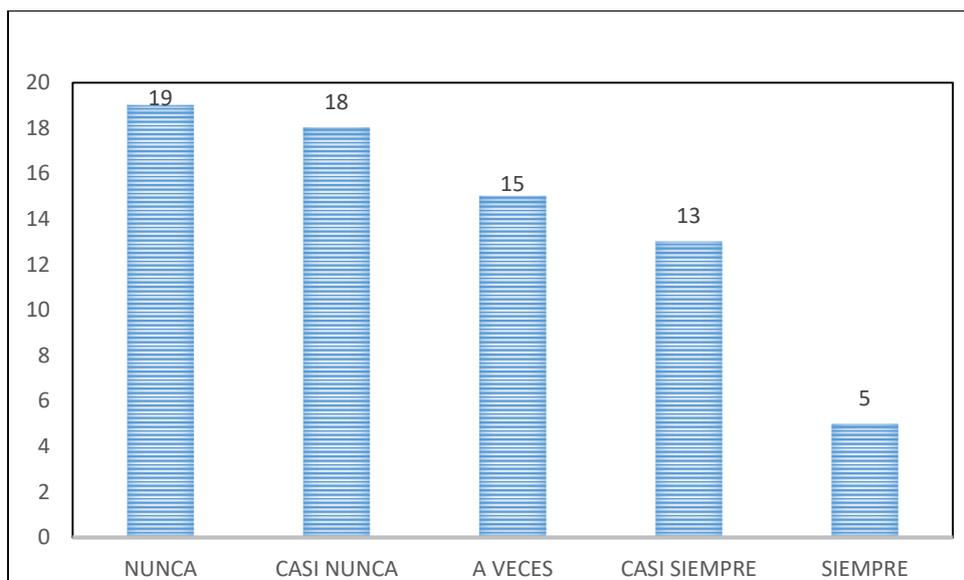
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	19	27.10	27.10	27.10
Casi nunca	18	25.70	25.70	52.90
A veces	15	21.40	21.40	74.30
Casi siempre	13	18.60	18.60	92.90
Siempre	5	7.10	7.10	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El 52.9% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la reacción frente a la percepción que tienen sobre si existe la capacidad de reconocer a líderes en la organización, el 21.4% un nivel regular y el 25.7% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existe una ausencia de líderes.

**Figura 5. 1**

*Considera usted que existe la capacidad para reconocer a sus líderes en la organización*



Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que la mayoría nunca percibe la capacidad de reconocer a sus líderes dentro de la organización y esto acarrea problemas de desorganización e insatisfacción.

**Tabla 5. 2**

*Considera usted que existe la capacidad para establecer relaciones con el resto de los empleados*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	30.00	30.00	30.00
Casi nunca	16	22.90	22.90	52.90
A veces	15	21.40	21.40	74.30
Casi siempre	8	11.40	11.40	85.70
Siempre	10	14.30	14.30	100.00
Total	70	100.00	100.00	

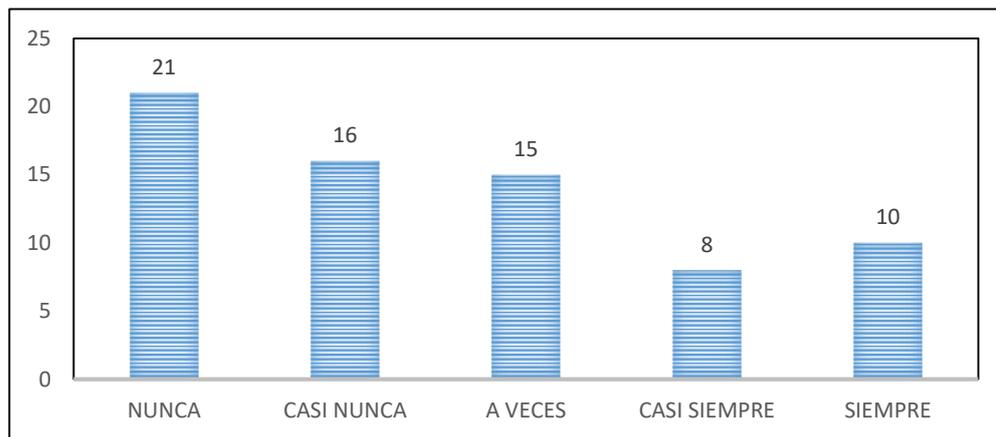
Fuente: Elaboración propia

El 50.7% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la reacción frente a la percepción que tienen sobre establecer relaciones con el resto de los empleados, el 21.1% un nivel regular y el 28.2%

niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existe dificultad en las relaciones con los empleados.

**Figura 5. 2**

*Considera usted que existe la capacidad para establecer relaciones con el resto de los empleados.*



Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que la mayoría nunca percibe la capacidad de establecer relaciones con el resto de empleados.

**Tabla 5. 3**

*Tiene la capacidad necesaria para ingresar a las actividades realizadas dentro de la organización.*

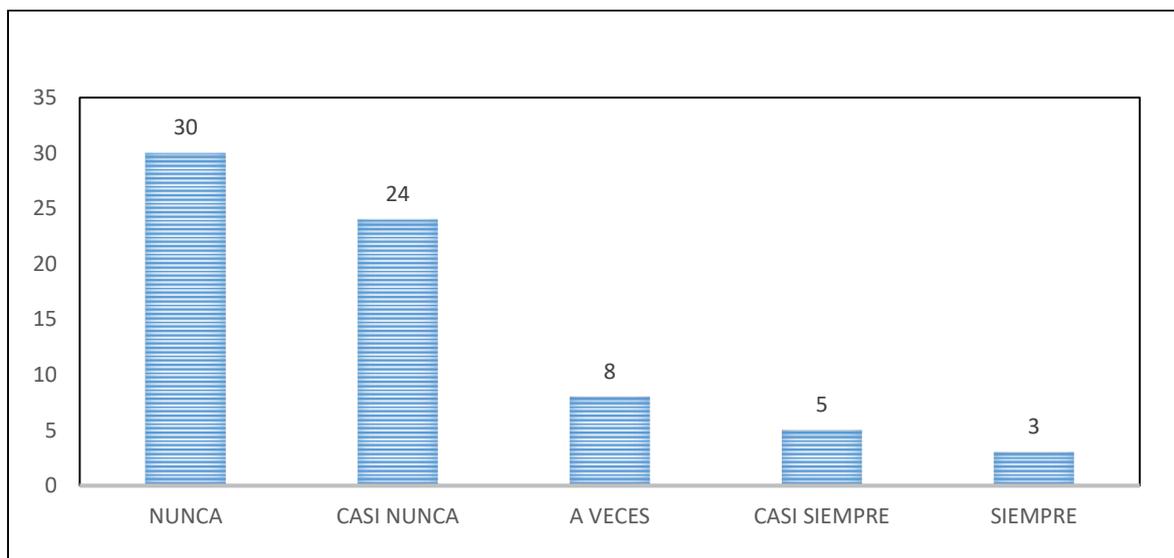
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	30	42.90	42.90	42.90
Casi nunca	24	34.30	34.30	77.10
A veces	8	11.40	11.40	88.60
Casi siempre	5	7.10	7.10	95.70
Siempre	3	4.30	4.30	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El 77.1% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la reacción que tienen sobre el ingreso a las actividades realizadas dentro de la organización, el 11.4% un nivel regular y el 11.4% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existe una incapacidad de integración en la organización.

### Figura 5.3

*Tiene la capacidad necesaria para ingresar a las actividades realizadas dentro de la organización.*



Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que la mayoría nunca percibe las oportunidades de ingresar a las actividades programadas para mejorar su satisfacción.

### Tabla 5. 4

*Tiene la capacidad para comprometerse de manera profesional con las actividades realizadas.*

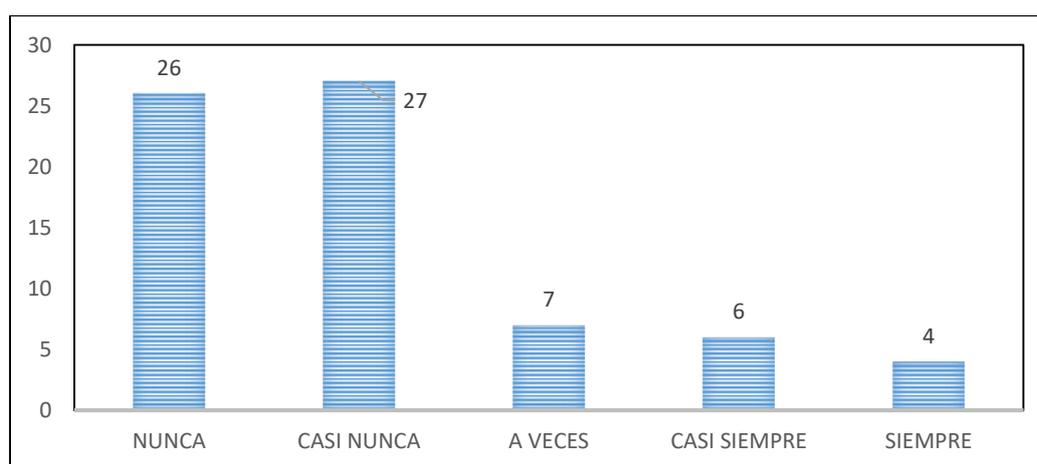
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	26	37.10	37.10	37.10
Casi nunca	27	38.60	38.60	75.70
A veces	7	10.00	10.00	85.70
Casi siempre	6	8.60	8.60	94.30
Siempre	4	5.70	5.70	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El 75.7% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la percepción de comprometerse de manera profesional en la organización, el 10% un nivel regular y el 14.3% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existe una deficiencia en la manera de comprometerse de manera profesional con la organización.

**Figura 5. 4**

*Tiene la capacidad para comprometerse de manera profesional con las actividades realizadas.*



Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que la mayoría nunca se comprometen con las actividades realizadas en la organización.

**Tabla 5. 5**

*Se crean los momentos necesarios para ejercer la toma de decisiones*

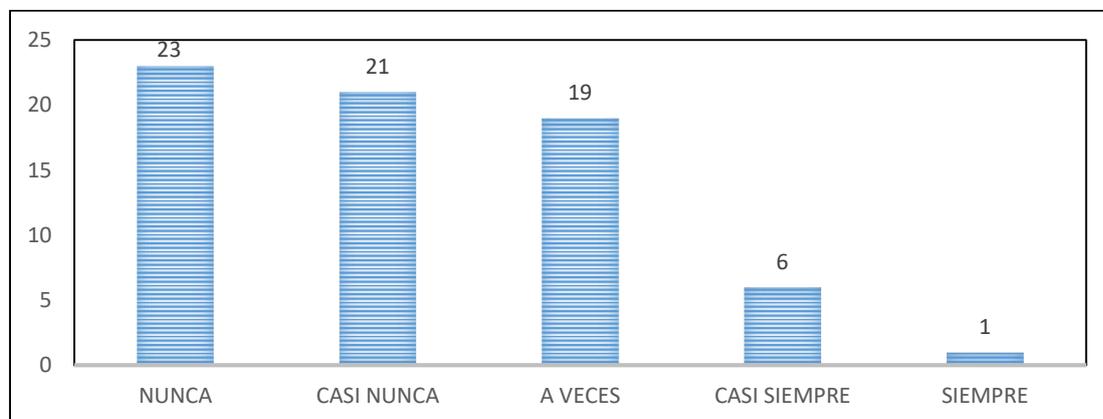
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	23	32.90	32.90	32.90
Casi nunca	21	30.00	30.00	62.90
A veces	19	27.10	27.10	90.00
Casi siempre	6	8.60	8.60	98.60
Siempre	1	1.40	1.40	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: elaboración propia

El 62.9% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la percepción que tienen sobre los momentos necesarios para ejercer la toma de decisiones, el 27.1% un nivel regular y el 10% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existe la ausencia de momentos en los que se puede ejercer la toma de decisiones.

**Figura 5. 5**

*Se crean los momentos necesarios para ejercer la toma de decisiones*



Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que la mayoría nunca percibe los momentos adecuados para la toma de decisiones y esto acarrea problemas de duplicidad de funciones e insatisfacción.

**Tabla 5. 6**

*Obtiene los medios óptimos para solucionar problemas.*

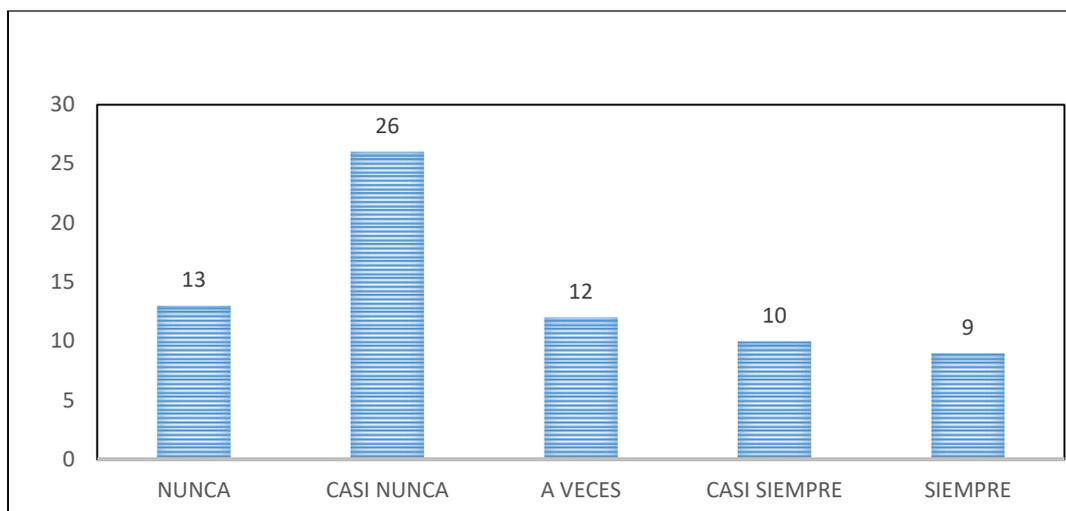
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	18.60	18.60	18.60
Casi nunca	26	37.10	37.10	55.70
A veces	12	17.10	17.10	72.90
Casi siempre	10	14.30	14.30	87.10
Siempre	9	12.90	12.90	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El 55.7% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la percepción que tienen sobre si obtienen los medios para solucionar problemas, el 17.1% un nivel regular y el 27.2% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que no existe muchos medios óptimos para resolver problemas en la organización.

**Figura 5. 6**

*Obtiene los medios óptimos para solucionar problemas.*



Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que nunca se obtienen los medios óptimos para solucionar sus problemas.

### 5.1.2. Satisfacción laboral

**Tabla 5. 7**

*Con que frecuencia se le es fácil desarrollar nuevas habilidades y aptitudes para seguir desarrollándose como profesional.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	22.90	22.90	22.90
Casi nunca	14	20.00	20.00	42.90
A veces	16	22.90	22.90	65.70
Casi siempre	12	17.10	17.10	82.90
Siempre	12	17.10	17.10	100.00
Total	70	100.00	100.00	

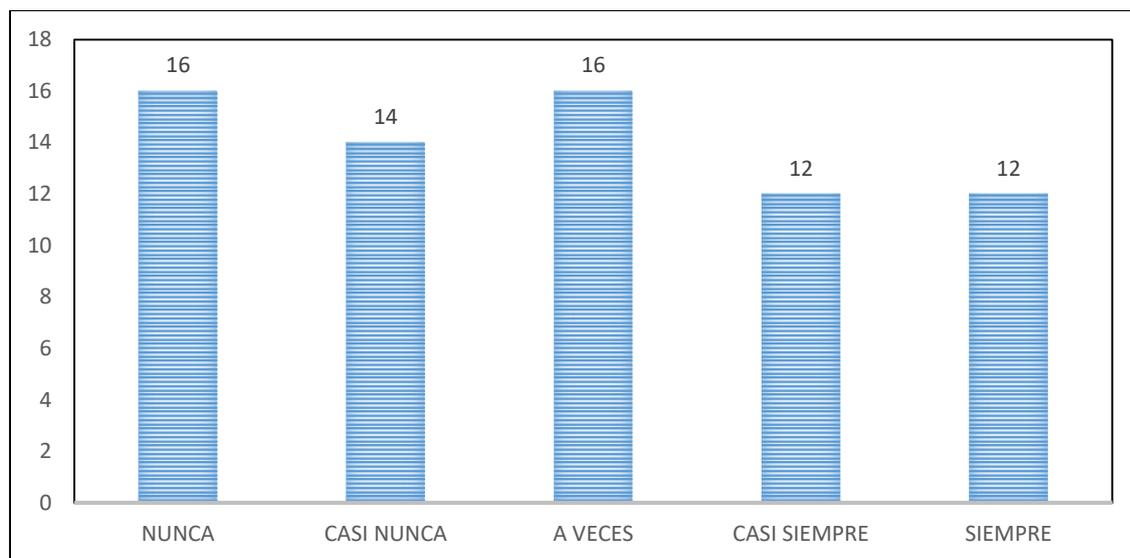
Fuente: Elaboración propia

El 42.9% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en su percepción que tienen sobre las pocas ocasiones que se les presentan para desarrollar nuevas habilidades y aptitudes, el 22.9%

un nivel regular y el 34.2% niveles buenos y muy buenos , lo que significa que existe una mayoría que no se les es fácil desarrollar nuevas habilidades y aptitudes para seguir desarrollándose como profesional.

**Figura 5. 7**

*Con que frecuencia se le es fácil desarrollar nuevas habilidades y aptitudes para seguir desarrollándose como profesional*



Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que nunca se desarrollan dentro de la organización nuevas habilidades como profesional en las jornadas laborales.

**Tabla 5. 8**

*Con qué frecuencia recibe una adecuada retroalimentación en las actividades desarrolladas.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	40	57.10	57.10	57.10
Casi nunca	20	28.60	28.60	85.70
A veces	7	10.00	10.00	95.70

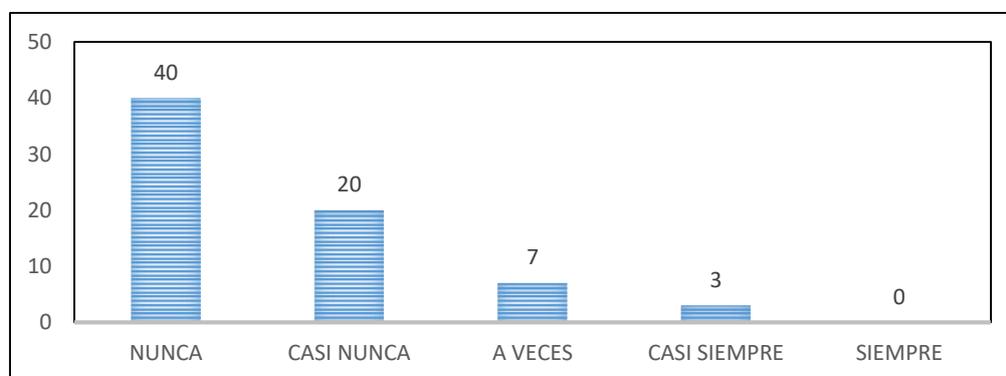
Casi siempre	3	4.30	4.30	100.00
Siempre	0	0.00	0.00	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El 85.7% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en percepción que tienen sobre la frecuencia en la que reciben de la retroalimentación en la organización, el 10.00% un nivel regular y el 4.3% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existe una escasa retroalimentación laboral.

**Figura 5. 8**

*Con que frecuencia tiene la suficiente libertad para una retroalimentación en las actividades desarrolladas.*



Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que nunca se da una adecuada retroalimentación en las actividades que se desarrollan todos los días.

**Tabla 5. 9**

*Considera que su pago mensual es justo.*

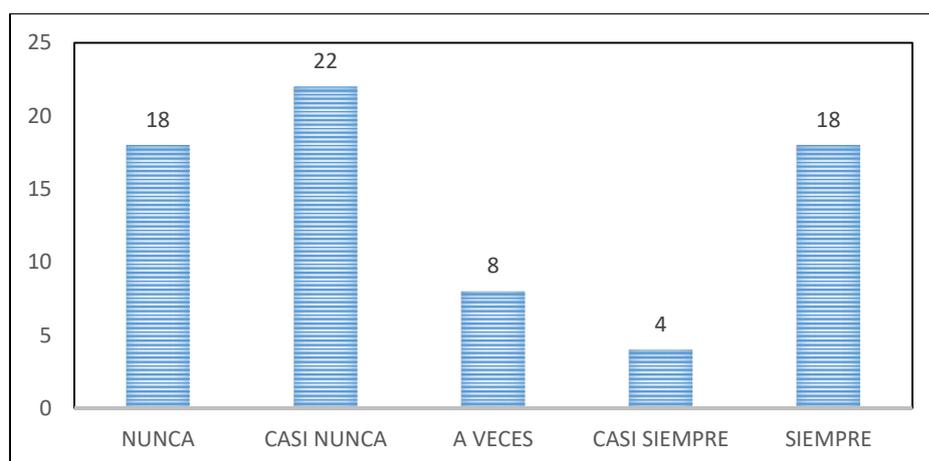
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	25.70	25.70	25.70
Casi nunca	22	31.40	31.40	57.10
A veces	8	11.40	11.40	68.60
Casi siempre	4	5.70	5.70	74.30
Siempre	18	25.70	25.70	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El 57.1% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la percepción que tienen sobre el injusto pago que reciben en la organización, el 11.4% un nivel regular y el 31.4% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existe una incorrecta remuneración con los empleados de la organización.

### Figura 5. 9

*Con que frecuencia considera que su pago mensual es justo.*



Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que los empleados no consideran su pago como justo y solamente 18 empleados consideran su pago como justo

**Tabla 5. 10**

*El pago mensual cumple con sus expectativas como profesional.*

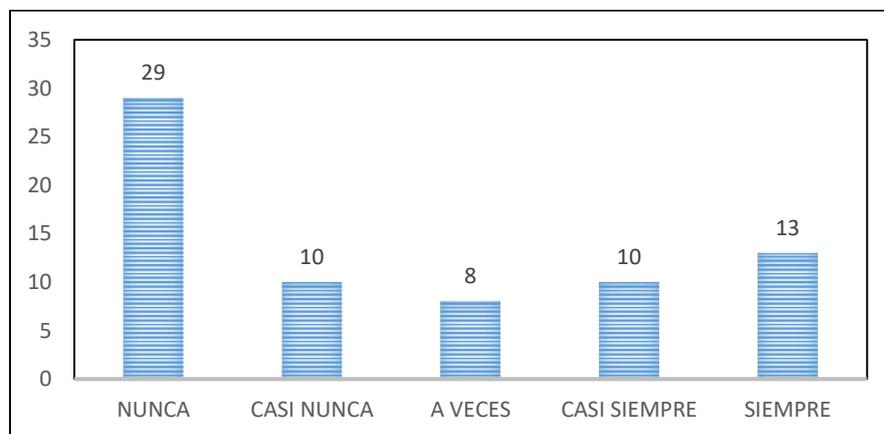
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	29	41.40	41.40	41.40
Casi nunca	10	14.30	14.30	55.70
A veces	8	11.40	11.40	67.10
Casi siempre	10	14.30	14.30	81.40
Siempre	13	18.60	18.60	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El 55.7% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la percepción del incumplimiento de las expectativas remunerativas en la organización, el 11.4% un nivel regular y el 32.9% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que no existe una buena expectativa en el pago mensual en la organización.

**Figura 5. 10**

*El pago mensual cumple con sus expectativas como profesional.*



Fuente: Elaboración propia.

Se visualiza que la remuneración mensual que perciben no cumple con las necesidades económicas de los trabajadores.

**Tabla 5. 11**

*Tiene inconvenientes ambientales para desarrollar su trabajo sin ningún inconveniente*

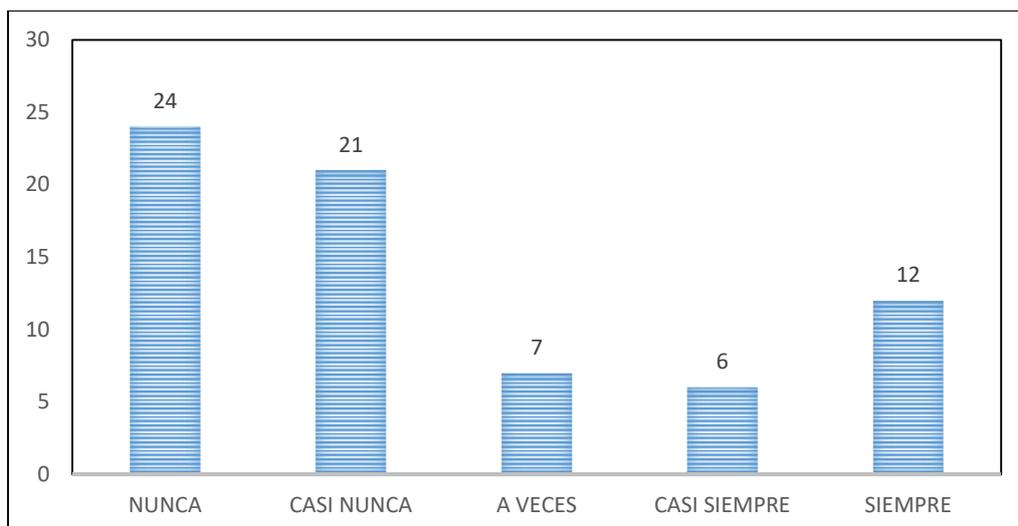
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	24	34.30	34.30	34.30
Casi nunca	21	30.00	30.00	64.30
A veces	7	10.00	10.00	74.30
Casi siempre	6	8.60	8.60	82.90
Siempre	12	17.10	17.10	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El 64.3% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la percepción que tienen sobre los inconvenientes ambientales en la organización, el 10.0% un nivel regular y el 25.7% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existen grandes deficiencias en los factores ambientales dentro de la organización.

**Figura 5. 11**

*Tiene inconvenientes ambientales para desarrollar su trabajo sin ningún inconveniente*



Fuente: Elaboración propia.

Se percibe que una gran mayoría muestra incomodidades ambientales en el transcurso de su jornada laboral.

**Tabla 5. 12**

*Con qué frecuencia el ambiente de trabajo le es cómodo para realizar sus actividades*

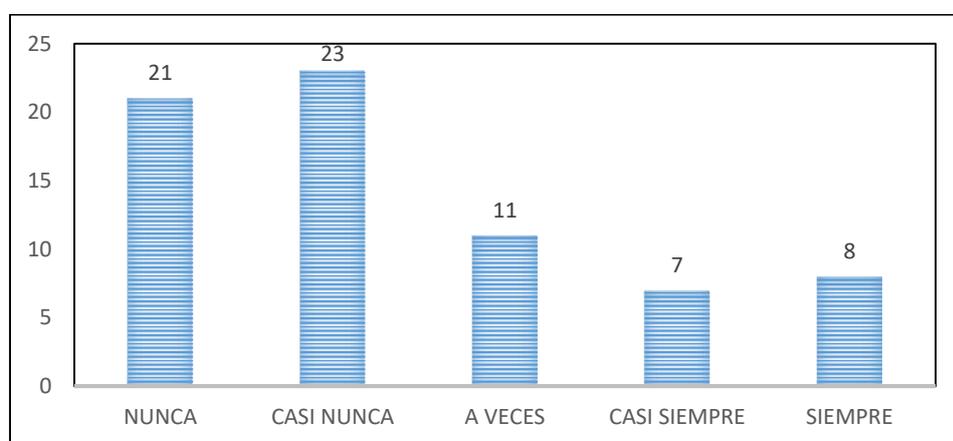
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	21	30.00	30.00	30.00
CASI NUNCA	23	32.90	32.90	62.90
A VECES	11	15.70	15.70	78.60
CASI SIEMPRE	7	10.00	10.00	88.60
SIEMPRE	8	11.40	11.40	100.00
Total	70	100.00	100.00	

Fuente: elaboración propia

El 62.9% del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, presenta niveles malos y muy malos en la percepción que tienen sobre la comodidad necesaria que tienen para desarrollar sus actividades en la organización, el 15.7% un nivel regular y el 21.4% niveles buenos y muy buenos, lo que significa que existe una gran ausencia de ambientes laborales cómodos para la realización de actividades.

**Figura 5. 12**

*Con que frecuencia el ambiente de trabajo le es cómodo para realizar sus actividades*



Fuente: Elaboración propia.

Se muestra que una la mayoría muestra incomodidades ambientales en el transcurso de su jornada laboral.

**Tabla 5.13**

Sexo

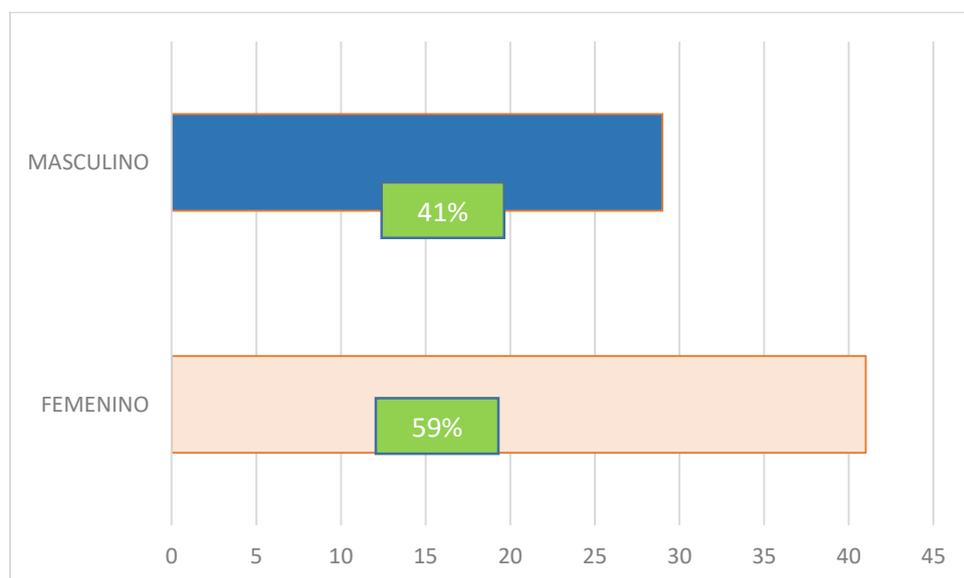
SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
FEMENINO	41	59	59	59
MASCULINO	29	41	41	100
TOTAL	70	100	100	

Fuente: Elaboración Propia

Según el sexo de los 70 trabajadores se observa una distribución 29 hombres y 41 mujeres.

**Figura 5.13**

Sexo



Fuente: Elaboración Propia

Se muestra en la figura que en la organización existe una mayoría de mujeres que están inconforme con el clima laboral

**Tabla 5.14**

*Modalidad de contrato*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
PLANILLA	2	3	3	3
CAS	68	97	97	100
TOTAL	70	100	100	

Fuente: Elaboración Propia

Según el tipo de contrato de los 70 trabajadores se observa que 68 empleados trabajan para la modalidad CAS que es una gran mayoría y solo 2 empleados que son nombrados.

**Figura 5.14**

*Modalidad de contrato*



Fuente: Elaboración Propia

Se puede visualizar que una gran mayoría de trabajadores que laboran bajo el régimen del régimen CAS (Contrato Administrativo de Trabajo).

**Tabla 5.15**

*Rango de edad*

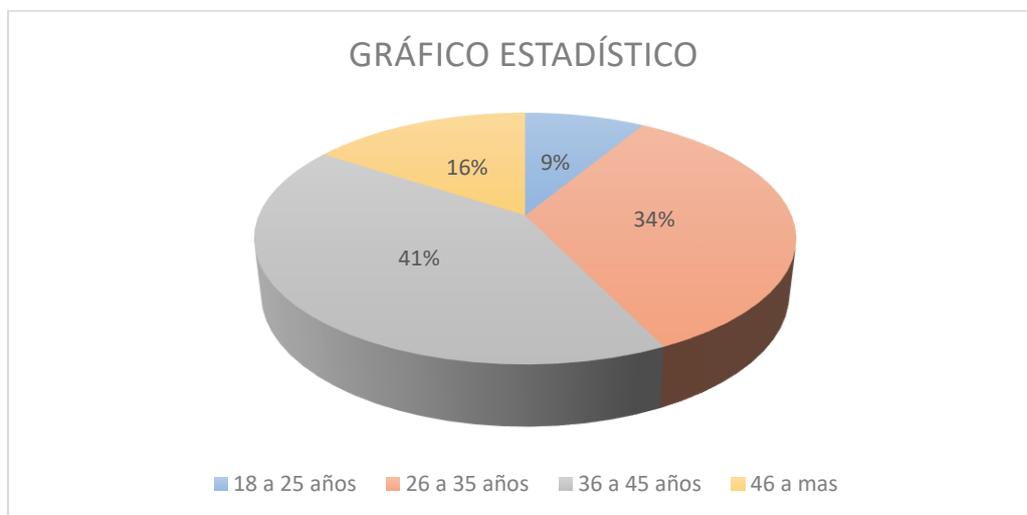
RANGO DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
18 a 25 años	6	9	9	9
26 a 35 años	24	34	34	43
36 a 45 años	29	41	41	84
46 a mas	11	16	16	100
TOTAL	70	100	100	

Fuente: Elaboración Propia

Según rango de edad, la población muestral se encuentra constituida por 6 trabajadores entre 18 y 25 años, 24 trabajadores entre 26 y 35 años, 29 trabajadores entre 36 y 45 años y por último 11 trabajadores de 45 años a más.

**Figura 5.15**

*Rango de edad*



Fuente: Elaboración Propia

Se puede apreciar que la mayoría de personal tiene edades entre 36 y 45 años encontrándose entre ellos un sentimiento de insatisfacción al desenvolver sus obligaciones.

## 5.2 Resultados inferenciales

**Tabla 5. 16**

*Correlación entre el clima laboral y la satisfacción*

CORRELACIÓN		CLIMA LABORAL	SATISFACCIÓN
CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1	,840**
	Sig. (bilateral)		0
	N	70	70
	Coeficiente de correlación	,840**	1
SATISFACCIÓN	Sig. (bilateral)	0	
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

A nivel general sin distinción del género, tipo de contrato ni rango de edad, se establece correlación positiva significativa al 0.01 de significancia entre el clima laboral y la satisfacción del personal administrativo. (0.840).

**Tabla 5. 17**

*Correlación del liderazgo con la labor que plantea retos mentales*

CORRELACIÓN	LIDEREZGO	LABOR QUE PLANTEA RETOS MENTALES

Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1	,697**
		Sig. (bilateral)		0
	LABOR QUE PLANTEA RETOS MENTALES	N	70	70
		Coeficiente de correlación	,697**	1
		Sig. (bilateral)	0	
		N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

A nivel general sin distinción del género, tipo de contrato ni rango de edad, se establece correlación positiva significativa al 0.01 de significancia entre el liderazgo y la labor que plantea retos mentales del personal administrativo. (0.697).

**Tabla 5. 18**

*Correlación de la motivación con la recompensa equitativa*

CORRELACIÓN		MOTIVACION	RECOMPENSAS EQUITATIVAS	
		N		
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1	,901**
		Sig. (bilateral)		0
	RECOMPENSAS EQUITATIVAS	N	70	70
		Coeficiente de correlación	,901**	1
		Sig. (bilateral)	0	
		N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

A nivel general sin distinción del género, tipo de contrato ni rango de edad, se establece correlación positiva significativa al 0.01 de significancia entre la motivación y las recompensas equitativas del personal administrativo. (0.901).

**Tabla 5. 19**

*Correlación de la autonomía con las condiciones apropiadas de trabajo*

CORRELACIÓN		AUTONOMÍA	CONDICIONES APROPIADAS DE TRABAJO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	,932**
	Sig. (bilateral)		0
	N	70	70
	Coeficiente de correlación	,932**	1
CONDICIONES APROPIADAS DE TRABAJO	Sig. (bilateral)	0	
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

A nivel general sin distinción del género, tipo de contrato ni rango de edad, se establece correlación positiva significativa al 0.01 de significancia entre la autonomía y las condiciones apropiadas de trabajo del personal administrativo. (0.932).



## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADO

### 6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

#### 6.1.1 Hipótesis General

H1: "El Clima Laboral incide en la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

H0: El Clima Laboral no incide en la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si  $p < 0.01$ , entonces rechazar H0

**Tabla 6. 1**

*Prueba de correlación de Spearman entre el clima laboral y la satisfacción*

CORRELACIÓN		SATISFACCIÓN
	Coeficiente de correlación	,840**
CLIMA LABORAL	Sig. (bilateral)	0
	N	70

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6. 2**

*Prueba de p-valor del clima laboral*

n \ p	CLIMA.LABORAL	SATISFACCIÓN
CLIMA.LABORAL	NA	< 2.22e-16
SATISFACCION	70	NA

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$  entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general; existiendo una correlación positiva fuerte al 0.01 de significancia entre el clima laboral del personal administrativo y la satisfacción (0.840).

### 6.1.2 Hipótesis Específica

#### a. Hipótesis 1

H1 El liderazgo incide en las labores que plantea retos mentales del personal administrativos de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

H0 El liderazgo no incide en las labores que plantea retos mentales del personal administrativos de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si  $p < 0.01$ , entonces rechazar H0

**Tabla 6. 3**

*Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo y las labores que plantea retos mentales*

CORRELACIÓN		LABOR QUE PLANTEA RETOS MENTALES
	Coeficiente de correlación	,697**
LIDERAZGO	Sig. (bilateral)	0
	N	70

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6. 4***Prueba de p-valor del liderazgo*

n \ p	LIDERAZGO	LABORES.ESPECÍFICAS
LIDERAZGO	NA	2.12E-11
LABORES.ESPECÍFICAS	70	NA

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$  entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica; existiendo una correlación positiva fuerte al 0.01 de significancia entre el liderazgo y las labores que plantea retos mentales (0.697).

**b. Hipótesis 2**

$H_2$  La motivación incide en la recompensa equitativa del personal administrativos de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019

$H_0$  La motivación no incide en la recompensa equitativa del personal administrativos de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si  $p < 0.01$ , entonces rechazar  $H_0$

**Tabla 6. 5***Prueba de correlación de Spearman entre la motivación y recompensa equitativa*

CORRELACIÓN	RECOMPENSAS EQUITATIVAS
Coeficiente de correlación	,901**
MOTIVACIÓN Sig. (bilateral)	0
N	70

**Tabla 6. 6**

*Prueba de p-valor de la motivación*

---

n \ p	MOTIVACIÓN	RECOMPENSA.EQUITATIVA
MOTIVACIÓN	NA	< 2.22e-16
RECOMPENSA.EQUITATIVA	70	NA

---

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$  entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica; existiendo una correlación positiva fuerte al 0.01 de significancia entre la motivación y recompensa equitativa (0.901).

**c. Hipótesis 3**

H<sub>3</sub> La autonomía incide en las condiciones apropiadas de trabajo del personal administrativos de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019

H<sub>0</sub> La autonomía no incide en las condiciones apropiadas de trabajo del personal administrativos de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si  $p < 0.01$ , entonces rechazar H<sub>0</sub>

**Tabla 6. 7**

*Prueba de correlación de Spearman entre la autonomía y las condiciones apropiadas del trabajo*

CORRELACIÓN		CONDICIONES APROPIADAS DE TRABAJO
	Coefficiente de correlación	,932**
AUTONOMÍA	Sig. (bilateral)	0
	N	70

**Tabla 6. 8**

*Prueba de p-valor de la autonomía*

n \ p	AUTONOMÍA	CONDICIONES. APROPIADAS. DE. TRABAJO
AUTONOMÍA	NA	< 2.22e-16
CONDICIONES.APROPIADA.D E.TRABAJO	70	NA

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$  entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica; existiendo una correlación positiva fuerte al 0.01 de significancia entre la motivación y recompensa equitativa (0.932).

## 6.2 Contratación de los resultados con otros estudios similares.

Según la tesis elaborada por Cardona, Karen (2016) se evidencia que existe una correlación entre los factores de clima laboral y la satisfacción laboral del personal del CDI San José de la Ciudad de Manizales. En esta tesis se visualiza una relación significativa entre las condiciones óptimas de grupos sociales y el clima laboral, como resultado podemos obtener resultados semejantes a la presente investigación.

En la tesis de Vallejos, María (2017) se evidencia que existe una correlación entre el clima laboral y la satisfacción del personal de la oficina general de administración de la Microred de Salud San Martín de Porres. En esta tesis se visualiza una relación significativa entre los factores de condiciones de trabajo con la interacción de los supervisores del personal, en consecuencia, se obtuvo resultados semejantes con la presente investigación

En la tesis de Quispe, Norma (2015) se evidencia que existe una relación entre el clima laboral y la satisfacción del personal de la Asociación para el desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. En esta tesis se visualiza una relación significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral, en consecuencia, se obtuvo resultados semejantes con la presente investigación.

### **6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.**

En esta investigación se prioriza la privacidad y la confidencialidad de todos los empleados encuestados respetando su dignidad, tomando en cuenta que la finalidad principal de esta tesis es maximizar los resultados de los empleados de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos por medio de mis conocimientos como bachiller en ciencias administrativas.

Antes de la elaboración de esta tesis se solicitó los permisos necesarios para obtener un consentimiento que sustente la información consolidada.

## CONCLUSIONES

1. El clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2019; siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,840, demostró una alta asociación entre las variables siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0,01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.
2. La dimensión del liderazgo del clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión de labores que plantean retos mentales de la satisfacción laboral en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2019; siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,697 , demostró una alta asociación entre las variables siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0,01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.
3. La dimensión de la motivación del clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión de las recompensas equitativas de la satisfacción laboral en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2019; siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,901 , demostró una alta asociación entre las variables siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0,01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.
4. La dimensión de la autonomía del clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión de las condiciones apropiadas de trabajo de la satisfacción laboral en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2019; siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,932 , demostró una alta asociación entre las variables siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0,01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.



## RECOMENDACIONES

1. La Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas necesitará establecer nuevas estrategias de liderazgo, motivación y autonomía, para mejorar las labores del personal administrativo tanto como las recompensas equitativas en las condiciones apropiadas del centro de trabajo.
2. La Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas debería implementar nuevas tareas que estimulen el alcance de nuevos retos mentales para que el personal mejore la percepción del clima laboral en lo respectivo a la autonomía, por este motivo se propone la creación de programas para mejorar la satisfacción que se percibe en el clima laboral, según el anexo 2 que esta en este informe de tesis
3. La Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas deberá establecer un nuevo modelo de remuneración o recompensas equitativas para dignificar a los empleados y de esta manera optimizar su motivación
4. La Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas tendrá que proponer o implementar en coordinación con la oficina general de administración nuevas condiciones laborales dentro del ambiente laboral que refleje una adecuada imagen a la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Redacción periódico Perú 21 (22 de agosto del 2018). *El 86% de los trabajadores renunciaría por un mal clima laboral*. Perú 21. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitud-422589>.
2. Ministerio de Economía y Finanzas (15 de marzo del 2019). Recursos Públicos. Recuperado. <https://www.mef.gob.pe/es/quienes-somos/organizacion/organos-de-linea/308-acerca-del-ministerio/organos-de-linea/546-recursos-publicos>.
3. Bordas, Martínez (2016)..*Gestión Estratégica del Clima Laboral* .Editorial UNED 2016
4. Martha Alicia (2015). *Dirección Estratégica de RRHH: Gestión por Competencias*.
5. Cardona, Karen. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales* (Tesis de titulación). Universidad de Manizales, Manizales. 10 de febrero 2019
6. Angarita, Laura. (10 de febrero 2019). *Medición del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de Copetran Bucaramanga*. Tesis de titulación. Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.
7. Racines, Valeria (2016). Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo nivel nacional. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
8. Vallejos, María. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. 10 de febrero 2019.
9. Quispe, Norma. (10 de febrero del 2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015* (Tesis de titulación). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

10. Cabrera, Leonardo, y Bustos, Varinia. (Universidad Esan, Lima. 10 de febrero 2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana, Estudio de caso* (Trabajo de Investigación).
11. Gan, Federico y Berbel, Gaspar. *Manual de recursos humanos* [versión pdf]. Recuperado. De <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA173&dq=Definicion+de+clima+Laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwigkrryhvPfAhUKIrkGHdIMD64Q6AEIKDAA#v=onepage&q=Definicion%20de%20clima%20Laboral&f=false>. 16 de febrero del 2019.
12. Novoa, Castañeda y De Jesús (2017). Análisis de la relación entre clima laboral y satisfacción del cliente en la empresa Oltursa-Piura y Chiclayo.
13. Rodríguez (2015) Propuesta de mejora del clima organizacional y cultural organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social.
14. Bolaños (2017), Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali.
15. Nieto, Erika (12 de febrero del 2019). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*. (Tesis de titulación). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
16. Paredes (2015). Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano.
17. Cainicela, Pazos (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú.
18. Ramos Tejera (2017) Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>

19. Gago y Alegre (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú.
20. Velásquez y Tamayo (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras.
21. Villalobos, Lugo, Clara y Ramírez (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México.
22. Alles, Martha Alicia (2015). *Dirección Estratégica de RRHH: Gestión por Competencias*. Argentina: Editorial Granica S.A. Tercera Edición.
23. Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Ed. Mc Graw Hill, 5° edición.
24. Sum Mazariegos, M. (Marzo de 2015). Motivación y Desempeño Laboral con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. *Tesis para optar el título de Lic. en Psicología Industrial*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
25. Rambay (2017). La auditoría financiera y los ajustes, reclasificaciones de los componentes efectivo, cuentas por cobrar e inventarios.
26. Vargas, Trujillo (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.
27. Escudero, Cortez 2018. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.

## ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA	POBLACION
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿De qué modo el Clima laboral se correlaciona con la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar como el Clima Laboral se correlaciona con la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF Lima 2019.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>*El Clima Laboral se correlaciona con la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019 *El Clima Laboral no se correlaciona con la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019.</p>	<p>Variable Independiente X: Clima Laboral</p>	<p><u>Tipo de investigación:</u> Aplicada</p>	<p><u>Población</u></p>
<p><u>Problema Específicos</u></p> <p>¿De qué modo el liderazgo permite lograr labores que plantean retos mentales en el personal de la DGGRP del MEF, Lima 2019?</p> <p>¿De qué forma la motivación contribuye en las recompensas equitativas del personal administrativo de la DGGRP del MEF, Lima 2019?</p> <p>¿En qué medida la autonomía permite condiciones apropiadas de trabajo para el personal administrativo de la DGGRP del MEF, Lima 2019?</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>Establecer de qué modo el liderazgo se correlaciona con las labores que planteen retos mentales en la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019</p> <p>Determinar de qué forma la motivación se correlaciona con las recompensas equitativas del personal administrativo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019</p> <p>Analizar en qué medida la autonomía se correlaciona con la eficiencia de las condiciones apropiadas de trabajo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF, Lima 2019</p>	<p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>*El liderazgo se correlaciona con las labores que plantea retos mentales del personal administrativo de la DGGRP del MEF, Lima 2019. *El liderazgo no se correlaciona con las labores que plantea retos mentales del personal administrativo de la DGGRP del MEF, Lima 2019.</p> <p>*La motivación se correlaciona con la recompensa equitativa del personal administrativo de la DGGRP del MEF, Lima 2019. *La motivación no se correlaciona con la recompensa equitativa del personal administrativo de la DGGRP del MEF, Lima 2019.</p> <p>*La autonomía se correlaciona con las condiciones apropiadas del personal administrativos de la DGGRP del MEF, Lima 2019. *La autonomía no se correlaciona con las condiciones apropiadas del personal administrativos de la DGGRP del MEF, Lima 2019.</p>		<p>Variable Dependiente Y: Satisfacción</p>	<p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p><u>Instrumentos:</u> Escala de Likert, Spearman</p>

## **PROPUESTAS PARA MEJORAR LA SATISFACCION QUE SE PERCIBE EN EL CLIMA LABORAL DE LA DIRECCION GENERAL DE GESTION DE RECURSOS PUBLICOS**

1. Fomentar los valores corporativos alineados con la ética personal.
2. Realizar actividades de bienestar en las sub unidades que las requieran.
3. Desarrollar en coordinación con otras direcciones una proyección profesional.
4. Implementar beneficios para los colaboradores como tener un espacio físico agradable.

**INSTRUMENTOS VALIDADOS**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCALA DEL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE  
GESTIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS DEL MEF, LIMA 2019**

SEXO F

SEXO M

Tipo de Contrato:

CAS:

Planilla:

Rango de edad:

18 a 25 años

36 a 45 años

26 a 35 año

46 a más

Responder con sinceridad a las siguientes preguntas, lea cuidadosamente y coloque una X a una sola alternativa, la mayor refleje su decisión para usted. Conteste todas las preguntas. No hay buena ni mala.

Escala:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

**INSTRUMENTO PARA MEDIR:**

CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS DEL MEF, LIMA 2019

N°	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
01	Considera usted que existe la capacidad para reconocer a sus líderes en la organización					
02	Considera usted que existe la capacidad para establecer relaciones con el resto de los empleados.					
03	Tiene la capacidad necesaria para ingresar a las actividades realizadas dentro de la organización.					
04	Tiene la capacidad para comprometerse de manera profesional con las actividades realizadas.					
05	Se crean los momentos necesarios para ejercer la toma de decisiones					
06	Obtiene los medios óptimos para solucionar problemas.					

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCALA DE LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL  
DE GESTIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS DEL MEF, LIMA 2019**

SEXO F

SEXO M

Tipo de Contrato:

CAS:

Panilla:

Rango de edad:

18 a 25 años

36 a 45 años

26 a 35 años

46 a más

Responder con sinceridad a las siguientes preguntas, lea cuidadosamente y coloque una X a una sola alternativa, la mayor refleje su decisión para usted. Conteste todas las preguntas. No hay buena ni mala.

Escala:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

## **INSTRUMENTO PARA MEDIR:**

LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS DEL MEF, LIMA 2019

<b>N°</b>	<b>ÍTEM S</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECE S</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
1	Con que frecuencia se le es fácil desarrollar nuevas habilidades y aptitudes para seguir desarrollándose como profesional.					
2	Con qué frecuencia recibe una adecuada retroalimentación en las actividades desarrolladas.					
3	Considera que su pago mensual es justo.					
4	El pago mensual cumple con sus expectativas como profesional.					
5	Tiene inconvenientes ambientales para desarrollar su trabajo sin ningún inconveniente					
6	Con qué frecuencia el ambiente de trabajo le es cómodo para realizar sus actividades					

## BASE DE DATOS

N°	CLIMA	SATISFACCIÓN	LIDERAZGO	LABORES ESPECÍFICAS	MOTIVACIÓN	RECOMPENSA	AUTONOMÍA	CONDICIONES
1	3	4	2	5	9	10	4	4
2	2	2	3	5	1	2	7	7
3	1	3	1	5	1	1	3	3
4	9	8	6	5	2	2	6	7
5	8	9	5	6	1	1	8	7
6	19	17	1	2	2	2	5	7
7	5	6	3	5	1	1	7	7
8	7	7	5	7	4	8	7	7
9	5	3	1	1	3	20	7	7
10	7	8	1	1	8	12	8	8
11	3	4	2	1	3	3	8	8
12	2	3	6	4	8	10	10	10
13	10	9	5	4	5	5	1	1
14	4	2	5	4	9	10	10	13
15	2	3	20	16	9	11	3	4
16	3	3	4	6	4	4	5	7
17	8	7	5	6	3	3	8	9
18	9	8	2	1	9	9	20	19
19	11	11	2	1	9	10	5	4
20	6	7	2	1	5	7	8	20
21	17	20	7	6	5	6	7	6
22	7	9	9	13	4	4	8	7
23	8	10	8	13	4	4	8	8
24	4	2	10	12	18	20	9	9
25	16	13	10	12	9	10	1	1
26	6	3	8	8	2	2	2	2
27	6	3	8	8	7	7	2	2
28	6	2	8	8	7	7	2	1
29	18	19	3	3	3	3	4	1
30	6	3	2	2	4	5	5	5
31	9	6	3	2	6	6	5	5
32	8	6	8	8	6	6	5	7
33	8	6	5	1	4	5	6	7
34	15	14	1	1	9	9	2	3
35	3	2	1	1	20	20	2	3
36	7	7	4	1	3	4	7	7
37	14	13	4	1	3	4	7	7
38	9	9	3	1	3	3	7	7
39	9	9	1	3	4	4	7	7
40	4	4	1	2	3	3	1	1
41	3	3	1	5	5	5	20	20
42	7	6	3	2	4	7	7	8
43	6	5	1	2	4	7	5	7
44	6	6	2	2	1	1	5	7
45	4	3	5	4	20	20	9	9
46	7	6	4	3	3	1	6	7
47	4	4	3	17	20	20	3	3
48	6	6	8	10	20	20	2	2
49	4	7	7	7	7	7	2	2
50	7	8	4	5	5	4	2	2
51	4	4	1	1	3	4	8	8
52	8	8	1	1	15	13	18	18
53	19	20	8	8	8	10	1	1
54	17	20	3	4	4	5	15	15
55	7	3	1	1	5	5	3	3
56	5	3	7	7	7	6	4	4
57	9	6	18	20	18	18	2	2
58	2	1	14	19	20	19	6	6
59	4	1	9	8	9	10	6	8
60	8	6	3	3	5	4	6	8
61	6	6	1	15	15	14	6	8

62	4	2	9	9	12	13	9	8
63	7	3	9	9	10	10	9	8
64	4	2	7	8	7	7	2	2
65	9	6	8	8	8	8	1	1
66	9	6	4	4	4	4	2	2
67	9	8	1	17	17	18	1	1
68	9	8	4	5	6	5	4	4
69	5	3	4	5	5	5	6	5
70	7	6	4	5	6	5	6	7

## MATRIZ DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

<b>N°</b>	<b>Tipo de documento</b>	<b>Documento</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Concepto claves</b>
1	Reporte	Renuncias	Administración	2018	Renuncias voluntarias y involuntarias
2	Reporte	Renuncias	Administración	2019	Renuncias voluntarias y involuntarias
3	Reporte	Amonestaciones	Administración	2018	Indicadores
4	Reporte	Amonestaciones	Administración	2019	Indicadores
5	Memorándum	Memorándum	Administración	2018	Sanción, aceptación y cantidad
6	Memorándum	Memorándum	Administración	2019	Sanción, aceptación y cantidad
7	Funciones	Manual de funciones	Administración	2019	Detalle de las funciones del personal
8	Registros	Registros de accidentes e incidente	Administración	2019	Detalle de los accidentes e incidentes

