



Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04- Lima Metropolitana, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jorge David Ríos Gonzales

ASESOR:

Mgrt. Guido Junior Bravo Huaynates

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Página de Jurado

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Presidente

Dra. Galia Susana Lescano Flores

Secretaria

Mgrt. Guido Junior Bravo Huaynates

Vocal

Dedicatoria

A Bryan, Misael, Katniss,
A mis papis Juancito y Panchita;
A mi Janethita;
A doña Cristi.

Agradecimiento

A Jehová Dios

A mi familia

A la Universidad César Vallejo y su plana docente

Al magister Guido Bravo por su acertada dirección

Al personal de la Ugel 04- Lima

A mis compañeros de aula.

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Ríos Gonzales, Jorge David, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima-Norte declaro que, el trabajo académico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local n° 04- Lima Metropolitana, 2017”, presentado, en --- folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos 30 de setiembre de 2017

Ríos Gonzales Jorge David

DNI N.° 18148758

Presentación

Señores miembros del jurado de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local n° 04- Lima Metropolitana, 2017””. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral a través de sus respectivas dimensiones en cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestro en gestión pública.

La presente tesis consta de siete capítulos: El primer capítulo “Introducción”, está referido al problema de investigación, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo aborda la metodología de investigación, donde se detallan, variables, metodología, población, muestra, método y diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el tercer capítulo se presentan los resultados, tanto de la parte descriptiva y correlacional del estudio. El cuarto capítulo está referido a la discusión de los resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones a que se llega en el estudio, y en el sexto capítulo se mencionan las recomendaciones; finalmente, se presentan las referencias y anexos

Así mismo, los resultados obtenidos muestran que existe una relación directa y significativa de correlación positiva perfecta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,915 con significancia igual a ,000 y por lo tanto menor a p ($p < 0,01$), por ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

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

El Autor

Índice

	Página
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	37
1.5 Justificación del estudio	38
1.6 Hipótesis	39
1.7 Objetivos	40
II. Método	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, operacionalización	43
2.3 Población y muestra	46
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	52
III. Resultados	53
3.1 Descripción de resultados	54
3.2 Prueba de hipótesis	68
IV. Discusión	74
	79

V. Conclusiones	79
VI Recomendaciones	81
VII. Referencias	83
VIII. Apéndices	87
Apéndice 1. Matriz de consistencia de la investigación	88
Apéndice 2. Documento autorización aplicación de instrumentos.	89
Apéndice 3. Instrumentos de investigación	90
Apéndice 4. Certificado de validez de contenido del instrumento	94
Apéndice 5. Base de datos	100
Apéndice 6. Artículo científico	Error! Bookmark not defined.

Índice de tablas

		Página
Tabla 1:	Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	44
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	46
Tabla 3:	Ficha técnica de Escala Clima Organizacional	47
Tabla 4:	Ficha técnica Escala Satisfacción Laboral	48
Tabla 5:	Validez de instrumentos por juicio de expertos	49
Tabla 6:	Confiabilidad de la variable clima organizacional	50
Tabla 7:	Confiabilidad de la variable satisfacción laboral	50
Tabla 8:	Grado de relación según coeficiente de correlación	51
Tabla 9:	Niveles de la variable clima organizacional	54
Tabla 10:	Niveles de la dimensión autorrealización	55
Tabla 11:	Niveles de la dimensión involucramiento laboral	56
Tabla 12:	Niveles de la dimensión supervisión	57
Tabla 13:	Niveles de la dimensión comunicación	58
Tabla 14:	Niveles de la dimensión condiciones laborales	59
Tabla 15:	Niveles de la variable satisfacción laboral	60
Tabla 16:	Niveles de la dimensión condiciones físicas	61
Tabla 17:	Niveles de la dimensión beneficios laborales	62
Tabla 18:	Niveles de la dimensión políticas administrativas	63
Tabla 19:	Niveles de a dimensión relaciones sociales	64
Tabla 20	Niveles de la dimensión desarrollo personal	65
Tabla 21	Niveles de la dimensión desarrollo de tareas	66
Tabla 22	Nieles de la dimensión relación con la autoridad	67
Tabla 23	Relación del clima organizacional y satisfacción laboral	68
Tabla 24	Relación de autorrealización y satisfacción laboral	69
Tabla 25	Relación de involucramiento laboral y satisfacción laboral	70
Tabla 26	Relación de necesidad de supervisión y satisfacción laboral	71
Tabla 27	Relación de comunicación y satisfacción laboral	72
Tabla 28	Relación de condiciones laborales y satisfacción laboral	73

Índice de figuras

	Página
Figura 01: Diseño esquema de investigación	43
Figura 02: Niveles de la variable clima organizacional	54
Figura 03: Niveles de la dimensión autorrealización	55
Figura 04: Niveles de la dimensión involucramiento laboral	56
Figura 05: Niveles de la dimensión supervisión	57
Figura 06: Niveles de la dimensión comunicación	58
Figura 07: Niveles de la dimensión condiciones laborales	59
Figura 08: Niveles de la variable satisfacción laboral	60
Figura 09: Niveles de la dimensión condiciones físicas	61
Figura 10: Niveles de la dimensión beneficios laborales	62
Figura 11: Niveles de la dimensión políticas administrativas	63
Figura 12: Niveles de la dimensión relaciones sociales	64
Figura 13: Niveles de la dimensión desarrollo personal	65
Figura 14: Niveles de la dimensión desarrollo de tareas	66
Figura 15: Niveles de la dimensión relación con la autoridad	67

Resumen

El documento “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local n° 04- Lima Metropolitana, 2017” trata de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia y eficiencia de ésta, así como el alcance de sus objetivos. Para ello, el objetivo general busca establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral a través de cinco objetivos específicos para establecer la relación entre la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con la variable satisfacción laboral.

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Para medir las variables se empleó la técnica de la encuesta materializada en dos cuestionarios Escala de clima laboral y Escala de satisfacción laboral Sonia Palma Carrillo, a los cuales se les adaptó los baremos respectivos. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores administrativos de la UGEL 04, Lima metropolitana.

Los resultados evidencian que la variable clima organizacional tiene una moderada correlación con la variable satisfacción laboral en la Ugel04, al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,500 y con valor de significancia igual a 0,000 y por lo tanto menor a p ($p < 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El análisis de los resultados muestra que los trabajadores perciben un mediano nivel de clima organizacional y alta satisfacción laboral.

Palabra clave: Clima organizacional y satisfacción laboral, Involucramiento laboral, Comunicación y Condiciones laborales.

Abstract

The document "Organizational climate and job satisfaction in the administrative staff of the Local Education Management Unit n ° 04- Lima Metropolitana, 2017" tries to understand the impact that individuals, groups and structure have on the behavior within the organization , allows to improve the effectiveness and efficiency of this, as well as the scope of its objectives For this, the general objective seeks to establish the relationship between organizational climate and job satisfaction through five specific objectives to establish the relationship between self-realization, involvement labor, supervision, communication and working conditions with the variable labor satisfaction.

The investigation was descriptive correlational type, non-experimental design, quantitative approach. To measure the variables, the survey technique was used, materialized in two questionnaires Scale of labor climate and Scale of job satisfaction Sonia Palma Carrillo, to which the respective scales were adapted. The sample consisted of 200 administrative workers of the UGEL 04, Metropolitan Lima.

The results show that the organizational climate variable has a moderate correlation with the labor satisfaction variable in Ugel04, obtaining a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.500 and with significance value equal to 0.000 and therefore lower ap ($p < 0,01$), the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. The analysis of the results shows that workers perceive a medium level of organizational climate and high job satisfaction.

Keyword: Organizational climate and job satisfaction, Work Involvement, Communication and Working conditions.