



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y la satisfacción laboral del
personal administrativo de la Unidad de Gestión
Educativa Local N° 16 de Barranca – 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bach. Sandra del Carmen Ortiz Sotelo

ASESOR:

Dra. Karen Alfaro Mendivez

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dra. Nancy Cuenca Rosales
Presidente

Mgtr. Eliana Castañeda Núñez
Secretario

Dr. Karen Alfaro Mendivez
Vocal

Dedicatoria.

A mi madre que me apoyo todo el tiempo

A mi hijo por ser mi motor y motivo para seguir adelante.

A mi pareja quien me apoyo y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

Para ellos es esta tesis, porque sin ellos no hubiese logrado esta meta.

Agradecimiento.

Al ser supremo que es mi fuerza en el día a día, guía y camino a seguir.

Declaración de Autoría

Yo, Sandra del Carmen Ortiz Sotelo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa local N° 16 de Barranca – 2016”, presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Magister 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.

Lima, 03 de Setiembre del 2016

Sandra del Carmen Ortiz Sotelo

DNI: 09927261

Presentación.

Señor Presidente

Señores Miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de Barranca – 2016” con la finalidad de establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de la provincia de Barranca, 2016, mediante el estudio de sus dimensiones, en cumplimiento del Reglamento de Post Grado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magíster en Gestión Pública.

El documento consta de cinco capítulos a través de los cuales se expone los lineamientos teóricos que sustentan nuestra investigación, así como los lineamientos metodológicos, los resultados obtenidos y las conclusiones a la que se llegó en el presente trabajo, con lo cual queremos contribuir conocimientos científicos que pueden ser utilizados en la toma de decisiones a fin de mejorar la satisfacción laboral mediante la optimización del clima organizacional.

Pongo a su consideración el presente trabajo, para su valoración respectiva.

La autora.

Índice.

	Pág.
Páginas del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Internacionales	15
1.1.2 Nacionales	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.2.1. Clima organizacional.	19
1.2.2. Satisfacción laboral.	23
1.3 Justificación	31
1.3.1. Justificación teórica	31
1.3.2. Justificación epistemológica	31
1.3.3. Justificación práctica	32
1.4 Problema	32
1.4.1. Problema general.	34
1.4.2. Problema específico.	34
1.5 Hipótesis	35
1.5.1. Hipótesis general.	35
1.5.2. Hipótesis específicas.	35
1.6 Objetivos	36
1.6.1. Objetivo general	36
1.6.2. Objetivos específicos.	36

II. MARCO METODOLÓGICO	38
2.1. Variables	39
2.1.1. Clima Organizacional	39
2.1.2. Satisfacción laboral	39
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	42
2.4. Tipos de estudio	42
2.5. Diseño	43
2.6. Población, muestra y muestreo	44
2.6.1. Población	44
2.6.2. Muestra	44
2.6.3. Muestreo	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8. Métodos de análisis de datos	46
III. RESULTADOS	47
3.1 Resultados descriptivos.	48
3.1.1 Clima organizacional.	48
3.1.2 Satisfacción laboral.	49
3.1.3 Satisfacción con el puesto de trabajo.	50
3.1.4 Tensión relacionada con el trabajo.	51
3.1.5 Competencia profesional.	52
3.1.6 Promoción profesional.	53
3.1.7 Relaciones interpersonales.	54
3.1.8 Características extrínsecas de estatus.	55
3.2. Resultados inferenciales.	56
3.2.1. Prueba de normalidad.	56
3.2.2. Clima organizacional y la satisfacción laboral.	57
3.2.3. Clima organizacional y satisfacción por el trabajo	58
3.2.4. Clima organizacional y la tensión laboral.	59
3.2.5. Clima organizacional y la competencia profesional.	60
3.2.6. Clima organizacional y la promoción profesional.	61
3.2.7. Clima organizacional y las relaciones interpersonales.	62

3.2.8. Clima organizacional y las características extrínsecas de estatus.	63
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
ANEXOS	78
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumento 1	
Anexo 03: Instrumento 2	
Anexo 04: Base de datos – Clima Organizacional	
Anexo 05: Base de datos – Satisfacción Laboral	
Anexo 06: Artículo científico	

Índice de tablas.

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable clima laboral.	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral.	41
Tabla 3. Distribución de la población	44
Tabla 4. Niveles de clima organizacional.	48
Tabla 5. Niveles de satisfacción laboral.	49
Tabla 6. Niveles de satisfacción con el puesto de trabajo.	50
Tabla 7. Niveles de tensión laboral.	51
Tabla 8. Niveles de competencia profesional	52
Tabla 9 Niveles de promoción profesional	53
Tabla 10. Nivel de las relaciones interpersonales.	54
Tabla 11. Nivel de las características extrínsecas de estatus.	55
Tabla 12. Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones de estudio.	56
Tabla 13. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	57
Tabla 14. Relación entre clima organizacional y satisfacción por el trabajo	58
Tabla 15. Relación entre el clima organizacional y la tensión laboral.	59
Tabla 16. Relación entre el clima organizacional y la competencia profesional	60
Tabla 17. Relación entre el clima organizacional y la promoción profesional.	61
Tabla 18. Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales.	62
Tabla 19. Relación entre el clima organizacional y las características extrínsecas de estatus	63

Índice de figuras.

	Pág.
Figura 1. Niveles de clima organizacional.	48
Figura 2.. Niveles de satisfacción laboral.	49
Figura 3. Niveles de satisfacción con el puesto de trabajo.	50
Figura 4. Niveles de tensión laboral.	51
Figura 5. Niveles de competencia profesional	52
Figura 6. Niveles de promoción profesional	53
Figura 7. Nivel de las relaciones interpersonales.	54
Figura 8. Nivel de las características extrínsecas de estatus.	55

Resumen.

El presente estudio busca dar respuesta al problema de investigación formulado: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de la provincia de Barranca, 2016?, el objetivo general fue establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, ya que se busca determinar concretamente la relación entre las variables y la relación de una variable con las dimensiones de la otra.

La presente investigación es de tipo básica, para el cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos, el estudio se ajustó a los procedimientos metodológicos bajo el enfoque cuantitativo, ciñéndonos a la estructura del diseño de investigación no experimental de tipo transversal correlacional. Se tomó como muestra a 65 trabajadores, el muestreo fue de tipo no probabilístico. Los instrumentos fueron la Prueba EDCO sobre Clima laboral y el Cuestionario Font- Roja para medir la satisfacción laboral. Se procesaron los datos mediante el software estadístico denominado SPSS versión 20.0.

Se aplicó la prueba de hipótesis Rho de Spearman concluyendo que el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente, a partir del valor sig. igual a $0.00 < 0.05$ con un coeficiente equivalente a $Rho = 0,645$. De igual manera se demostró que el clima organizacional se relaciona con cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral.

Abstract.

This study seeks to address the problem of research formulated: What is the relationship between organizational climate and job satisfaction of administrative staff in the Local Education Management Unit No. 16 of the province of Barranca, 2016 ?, The general objective was to establish the relationship between organizational climate and job satisfaction administrative staff as it seeks to specifically determine the relationship between the variables and the relationship of a variable with the dimensions of the other.

This research is basic type, for compliance with the general objective and specific objectives of the study was adjusted to the methodological procedures under the quantitative approach, keeping to the structure of non-experimental research design transversal correlational. It was sampled 65 workers, sampling was non-probabilistic. The instruments were the EDCO Quiz Work environment and Red Font- questionnaire to measure job satisfaction. Data were processed using the statistical software called SPSS version 20.0.

Hypothesis testing Rho Spearman was applied concluding that the organizational climate and job satisfaction are significantly related, from sig value. equal to $0.00 < 0.05$ with an equivalent coefficient $Rho = 0.645$. Similarly it demonstrated that organizational climate is related to each of the dimensions of job satisfaction.

Keywords: organizational climate, job satisfaction.