



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal
Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de
Huancavelica, Perú - 2015**

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

AUTOR:

Br. Lisset Karin Alvarez Quinto

ASESOR:

Dr. Edgardo Félix Palomino Torres

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

JURADO CALIFICADOR

Mg.

Presidente

Mg.

Secretario

Mg.

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por darme fuerzas cada día para alcanzar mis objetivos y guiarme por el buen camino enseñándome a enfrentar las adversidades y obstáculos que se presentan en la vida.

A mi madre Constantina Quinto Ccencho y mi padre Zenón Álvarez Ticllasuca por jamás dejar de creer en lo que soy, por su apoyo incondicional, por brindarme un hogar sano y cálido, por su confianza y amor.

A mis hermanos Yushira, Jose, Cristian, Brayan, Valeria y Jhair quienes confían en mí y me acompañan incondicionalmente en mis triunfos y tropiezos. Me alientan a continuar de pie en los momentos difíciles.

A mi Angelito Ivan Jherson Alvarez Quinto quien desde el cielo me guía y protege.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por estar conmigo en todo momento, por su ayuda y fortaleza para realizar mis metas, sueños y por no abandonarme nunca en los momentos difíciles de mi vida.

A mis padres por su incansable dedicación y apoyo incondicional en pro de mi crecimiento y desarrollo personal, profesional e intelectual.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo quienes nos transmitieron su conocimiento en el transcurso del desarrollo de la Maestría.

Un agradecimiento especial al Dr. Edgardo Félix Palomino Torres por su colaboración, dedicación y asesoramiento en el presente proyecto.

Con gratitud y acierto, le agradezco a todos los que de una forma u otra, me ayudaron a la realización del presente trabajo de investigación y me dieron con su constancia la fuerza necesaria para llegar hasta el final.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lisset Karin Alvarez Quinto, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44526056, con la tesis titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, Perú - 2015."

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Marzo del 2016


Br. Lisset Karin Alvarez Quinto
DNI: 44526056

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, pongo a vuestra consideración la tesis titulada: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, Perú - 2015”, el mismo que ha sido ejecutado con la finalidad de determinar el grado de relación que exista entre las variables Clima Organizacional y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica - UGELH , donde observamos y creemos que será de utilidad para mejorar clima Organizacional y por ende poder lograr la satisfacción laboral del trabajador administrativo de la institución buscando el compromiso con la entidad y buen desempeño, que permitirá brindar un servicio de calidad al usuario.

La Autora

ÍNDICE

CARATULA.....	i
PAGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Problema:.....	28
1.2. Hipótesis:.....	30
1.2.1 General:.....	30
1.2.2 Específicos:.....	30
1.3. Objetivos:	32
1.3.1. General:.....	32
1.3.2. Específicos	32
II. MARCO METODOLÓGICO:	33
2.1. Variables:.....	33
2.1.1. Variable (1):.....	33
2.1.2. Variable (2):.....	33
2.2. Operacionalización de variables:.....	33
2.3. Metodología:	35
2.3.1. Método científico:	35
2.3.2. Método Analítico – sintético:.....	35
2.3.3. Inductivo y deductivo:	35
2.3.4. Básica y aplicada:.....	35
2.3.5. Investigación cuantitativa:.....	36

2.4. Tipo de estudio:	36
2.5. Diseño de investigación:	36
2.6. Población y muestra:	36
2.6.1. Población:	36
2.6.2. Muestra:	36
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.7.1. Técnicas:	37
2.7.2. Instrumentos:	37
2.8. Métodos de análisis de datos	37
III. RESULTADOS:	37
3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	38
3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	49
3.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICO	49
3.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	64
IV. DISCUSIÓN:	66
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES:	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	72
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Central N°01 Estadísticos de tendencia central	38
Tabla N°01 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción en el trabajo	39
Tabla N°02 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con el salario	40
Tabla N°03 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con las promociones	41
Tabla N°04 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento	42
Tabla N°05 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con los beneficios	43
Tabla N°06 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con las condiciones de trabajo	44
Tabla N°07 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con la supervisión	45
Tabla N°08 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con los compañeros	46
Tabla N°09 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con la institución y dirección	47
Tabla N°10 Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción laboral	48
Tabla N°11 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 01	49
Tabla N°12 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 02	51
Tabla N°13 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 03	53
Tabla N°14 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 04	54
Tabla N° 15 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 05	56
Tabla N° 16 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 06	58
Tabla N° 17 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 07	59
Tabla N° 18 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 08	61
Tabla N° 19 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis específico N° 09	63
Tabla N° 20 Pruebas de chi-cuadrado: hipótesis general	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción en el trabajo	39
Gráfico N° 02	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con el salario	40
Gráfico N° 03	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con las promociones	41
Gráfico N° 04	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento	42
Gráfico N° 05	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con los beneficios	43
Gráfico N° 06	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con las condiciones de trabajo	44
Gráfico N° 07	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con la supervisión	45
Gráfico N° 08	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con los compañeros	46
Gráfico N° 09	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción con la institución y dirección	47
Gráfico N° 10	Contingencia sobre la relación que guarda el clima organizacional y satisfacción laboral	48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica – 2015. El método utilizado fue el científico, analítico – sintético, inductivo – deductivo, básica – aplicada y cuantitativo; el diseño de investigación es correlacional de tipo no experimental; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y satisfacción laboral, teniendo como población el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica - UGELH, el estudio es de tipo censal y la muestra es igual a la población que comprende a 35 trabajadores, a quienes se les aplico la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Con la presente actividad se logró conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de la UGELH. La investigación tiene como principal conclusión que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGELH debido a que ambos, medidos en la escala de 1 a 5 están alrededor de 3,97 de media lo cual significa que los encuestados están de acuerdo con la relación directa y significativamente entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, Para contrastar la hipótesis se utilizó la Distribución Chi Cuadrado (X_{calc}^2), donde, si el valor $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$ se acepta la hipótesis alterna, como valor de tabla (X_{tabla}^2) se tiene 5,99. Calculado el valor del Chi cuadrado **se obtuvo** 16,48, por lo tanto se toma decisión: $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$ es decir, **16,48 > 5,99** lo que significa se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna que es: “El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Huancavelica – 2015”.

ABSTRACT

This research has as main objective to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of administrative staff of the Local Education Management Unit of Huancavelica - 2015. The method used was the scientific, analytical - synthetic, inductive - deductive, Basic - applied and quantitative; the correlational research design is non-experimental; It was carried out a set of activities using basic theoretical concepts of organizational climate and job satisfaction, with the population administrative staff of the Unit of Local Educational Management Huancavelica - UGELH, the study of census type and sample equals the population comprising 35 workers, who are we apply the technique of the survey and its instrument the questionnaire. With this activity was able to confirm the relationship between organizational climate and satisfaction UGELH. The study's main conclusion that organizational climate is directly and significantly to job satisfaction administrative staff of the UGELH because both measured on the scale of 1 to 5 are around 3.97 average which means that respondents agree with the direct and significantly between organizational climate and job satisfaction. Also, to test the hypothesis Distribution Chi Square (X_{calc}^2), where, if the value $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$ is the alternative hypothesis accepted as value table is used (X_{tabla}^2) is 5.99. Calculated value was obtained Chi Square 16.48, therefore decision is: $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$, **16,48 > 5,99** which means rejecting the null and the alternative which is accepted hypothesis: "the organizational climate is directly and significantly to job satisfaction administrative staff of the unit of local education management Huancavelica - 2015".