



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal de la Unidad  
de Gestión Educativa Local de Lamas, 2015”**

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

**AUTOR**

**Br. René Felipe Ramos Guevara**

**ASESOR**

**Mg. Alfonso Isuiza Pérez**

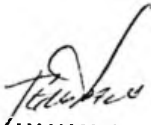
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Administración del talento humano**

**TARAPOTO – PERÚ**

**2016**

## PÁGINA DEL JURADO



.....  
Dr. Gustavo Ramírez García  
Presidente



.....  
Mg. Keller Sánchez Dávila  
Secretario



.....  
Mg. Alfonso Isuiza Pérez  
Vocal

## DEDICATORIA

A la memoria de mis queridos padres por su gran ejemplo de superación y valioso apoyo en todo momento desde el inicio de mis estudios.

A mi esposa e hijos, los cuales comprendieron y soportaron por muchas horas mi ausencia y con su actitud de positivismo siempre me impulsaron a seguir adelante.

A mi querida familia, por el apoyo moral que en todo momento me vienen brindando, desde el inicio de mis estudios.

René.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sincero agradecimiento a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lamas por su colaboración para la recolección de la información, a mis docentes quienes con sus enseñanzas supieron guiarme durante todo el proceso de aprendizaje en el programa de maestría, y a todas aquellas personas que colaboraron con la culminación de la presente Tesis.

El autor.

## DECLARACIÓN JURADA


Yo, **René Felipe Ramos Guevara**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 30415441, con la tesis titulada "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lamas, 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 autoplagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Tarapoto febrero de 2016.

  
-----  
René Felipe Ramos Guevara.  
30415441

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, 2015", con la finalidad de determinar la relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, 2015" En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del Problema	22
1.4.1 Problema Central	22
1.4.2. Problemas específicos	22
1.5. Justificación	23
1.6. HIPÓTESIS:	24
1.6.1. GENERAL	24
1.6.2. ESPECÍFICAS	24
1.7. Objetivos	24
1.7.1. <i>Objetivo General</i>	24
1.7.2. Objetivos Específicos	24
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de Investigación	25
2.2. Variable y Operacionalización	25
2.2. Población y Muestra	27
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.4. Métodos de Análisis de Datos	31
2.5. Aspectos Éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	37

V.CONCLUSIÓN	41
VI.RECOMENDACIONES	42
VII.REFERENCIAS	43
Anexo N° 01. Matriz de consistencia	47
Anexo N° 02. Instrumentos de recolección de datos	48
Anexo N° 03. Validación de los instrumentos	51

### Índice de tablas y gráficos

#### Tablas

	pág.
Tabla N°1 Operacionalización de variables	26
Tabla N° 2: Distribución del personal por áreas y por condiciones de contrato de la Unidad de Gestión Educativa Local Lamas	28
Tabla N°3: Personal, según Niveles de Cultura Organizacional	33
Tabla N°4: Personal, según Niveles de Satisfacción Laboral	34
Tabla N° 5: Personal por Niveles de Satisfacción Laboral según Niveles de Cultura Organizacional	35
Tabla N°6: Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, 2015.	36

#### Gráficos

Gráfico N°1: Personal, según Niveles de Cultura Organizacional	33
Gráfico N°2: Personal, según Niveles de Satisfacción Laboral	34
Gráfico N°3: Personal por Niveles de Satisfacción Laboral según Niveles de Cultura Organizacional	35
Gráfico N°4: Región crítica de la prueba chi cuadrado	36



## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general: Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, 2015, la cual corresponde a una investigación de tipo no experimental, y de diseño Correlacional, se contó con una población de estudio de 53 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, y con una muestra equivalente al total de la población (personal administrativo), para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario, el cual a su vez utilizó en el proceso estadístico la prueba Chi Cuadrado obteniendo como resultado descriptivos de la característica Cultura Organizacional percibida por las 53 personas de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, 2015, registrando que el 30.2% de personas consideran que existe una Cultura Organizacional Desfavorable y el 69.8% de ellas lo consideran Favorable, configurando la prevalencia amplia de una Cultura Organizacional Favorable en la organización estudiada, así mismo, los resultados de la característica **Satisfacción Laboral** en los trabajadores involucrados en la investigación, consignan a la categoría de medida **Satisfacción Media** como la más prevalente y asumida por el 77,4% de personas que se desempeñan en la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas; un 20,8% del personal tiene un Satisfacción Baja y solo el 1,9% de personas se considera con una satisfacción Alta, por lo tanto se llega a concluir que, existe una relación significativa ( $P < 0,05$ ) entre la Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Lamas, 2015; este resultado confirma la hipótesis de investigación a un nivel inferencial.

### Palabras claves.

Cultura organizacional– Satisfacción laboral

## ABSTRACT

This research has the general objective: To determine the relationship between organizational culture and job satisfaction of staff Unit Local Educational Management, Lamas, 2015, which corresponds to an investigation of non-experimental and correlational design, it featured a study population of 53 workers Unit Local, Lamas Educational Management, and a sample equivalent to the total population (administrative staff) for data collection the survey technique was used and applied as an instrument the questionnaire, which in turn used in the statistical process test Chi Square obtaining as descriptive result of the characteristic perceived organizational culture by 53 people Unit Local Educational Management, Lamas, 2015, recording that 30.2% of people believe there is an unfavorable organizational culture and 69.8% of them consider Pro, setting the wide prevalence of an organizational culture Pro in the organization studied, also, the results of the feature job satisfaction among workers involved in research , consign satisfaction measurement category Media as the most prevalent and assumed by 77.4% of people who work in the Local Unit, Lamas Educational Management; 20.8% of the staff has a Low satisfaction and only 1.9% of people considered a high satisfaction therefore come to the conclusion that there is a significant relationship ( $P < 0.05$ ) between Culture Job Satisfaction organizational and staff Local Education Management Unit, Lamas, 2015; This result confirms the hypothesis of an inferential level research.

### **Key words.**

Organizational Culture-Work satisfaction