



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la  
Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” del  
Distrito de Los Olivos 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA**

**Bach. MONTOYA GUIVIN, LUZ**

**ASESOR:**

**Mgtr. Daniel Reynoso Tantalean**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Administración del Talento Humano**

**LIMA – PERÚ**

**2015**

## Página del jurado

---

Presidente

---

Secretario

---

Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida, salud, sabiduría, entendimiento y fuerzas para seguir adelante.

A mi madre y mi hijo como muestra de mi eterno y sincero agradecimiento, por su comprensión y apoyo incondicional.

## **Agradecimientos**

A mi madre por darme su apoyo incondicional, su amor, ayuda y comprensión, por creer siempre en mí y por su paciencia en este largo proceso de mi maestría.

A mi hijo por ser mi inspiración para seguir adelante y superarme día a día.

Al Mgtr. Daniel Reynoso Tantalean y a todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo”, por sus sabias enseñanzas y orientación permanente durante nuestros estudios de Maestría.

Al personal de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Los Olivos, por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Luz Montoya Guivín, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI.10215755, con la tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa Jorge Basadre del Distrito de Los Olivos 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 autoplagiada; 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.

Lima, 04 de julio de 2015

Firma.....

Luz Montoya Guivín, estudiante de la  
Maestría en Gestión Pública

DNI: 10215755

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Los Olivos 2015.

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los trabajadores de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Los Olivos 2015, trabajo elaborado a partir de una amplia investigación y análisis del tema, estructurado en siete capítulos, obteniendo resultados y aportes valiosos para el tema objeto de estudio.

En el primer capítulo, la introducción; expresa el fundamento lógico que guió el estudio. Comprende los antecedentes, el marco teórico, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos de la presente investigación. Para la elaboración de los antecedentes, se compilaron conclusiones de tesis y artículos científicos nacionales y extranjeros. Finalmente se planteó un objetivo general y cinco objetivos específicos, los cuales tienen relación directa con las variables objeto de estudio.

En el segundo capítulo, marco metodológico; se describen las variables objeto de estudio, a través de una definición conceptual y definición operacional. La metodología empleada, corresponde a una investigación con un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio, es descriptivo-correlacional y transversal, diseño no experimental. La población se delimita a los trabajadores de la IE “Jorge Basadre Grohmann” docentes y administrativos, que hacen un total de 72. La muestra es censal pues se trabajó con la totalidad de trabajadores. La técnica de investigación a nivel de campo es la encuesta y el instrumento para recabar

información, es el cuestionario diseñado en base a la escala de Likert, que permitió medir el nivel de percepción de las variables, clima organizacional y satisfacción laboral. A nivel de gabinete se empleó técnicas de investigación documental. El método de análisis de datos se hizo a través del procesamiento y análisis estadístico empleando el software SPSS v22.

En el tercer capítulo se describen los resultados y contrastan las hipótesis.

En el cuarto capítulo se discuten y analizan los resultados, haciendo un cruce con los antecedentes, las definiciones de las variables y sus dimensiones, así como la utilidad final de la investigación, pues proporciona datos relevantes para la toma de decisiones por parte de las autoridades de la Institución Educativa y ser la base para futuras investigaciones sobre el tema tratado.

En el quinto capítulo se muestran las conclusiones a las cuales se arribó en la presente investigación.

En el sexto capítulo se presentan las recomendaciones para la toma de decisiones de las autoridades educativas, como un aporte para mejorar la Gestión del Clima escolar, compromiso 7 de la Ley 28044, Resolución Ministerial N° 556-2014-MINED en beneficio de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Los Olivos.

Finalmente, en el séptimo capítulo comprende las referencias bibliográficas y los anexos.

La autora.

## Índice

	Pág.
<b>Páginas preliminares</b>	<b>ii</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice <b>de tablas</b>	<b>x</b>
Índice <b>de figuras</b>	<b>xii</b>
<b>Resumen</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstract</b>	<b>xiv</b>
<b>I. Introducción</b>	<b>xv</b>
1.1. Antecedentes	18
1.2. Marco teórico	24
1.2.1 . Bases teóricas de la variable clima organizacional	24
1.2.2. Bases teóricas de la variable satisfacción laboral.	40
1.3. Justificación	48
1.4. Problema	50
1.4.1. Problema General	51
1.4.2. Problemas específicos	51
1.5. Hipótesis	52
1.6. Objetivos	53
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>55</b>
2.1. Variables	56
2.2. Operacionalización de variables	57
2.3. Metodología	61
2.4. Tipo de estudio	61
2.5. Diseño	62
2.6. Población, muestra y muestreo	63
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63



2.8. Método de análisis de datos	68
2.8. Aspectos éticos	69
2.9. Confiabilidad de los instrumentos para medir las variables	69
<b>III. Resultados</b>	71
<b>IV. Discusión</b>	900
<b>V. Conclusiones</b>	95
<b>VI. Recomendaciones</b>	97
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	99
<b>Anexos</b>	1033
Matriz de consistencia.	
Operacionalización de las variables.	
Instrumentos de recolección de datos (Cuestionarios).	
Análisis de confiabilidad de los instrumentos.	
Base de datos.	
Validación de cuestionarios: juicio de expertos.	

## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Teorías de contenido	57
Tabla 2 Teorías de progreso	
Tabla 3 Teoría de la satisfacción laboral	59
Tabla 4 Operacionalización de la variable clima organizacional	
Tabla 5 Operacionalización de la variable satisfacción laboral	67
Tabla 6 Unidad de análisis: Trabajadores de la IE “Jorge Basadre Grohmann”	
Tabla 7 Validadores del instrumento	
Tabla 8 Coeficiente de confiabilidad.	68
Tabla 9 Confiabilidad del instrumento (cuestionario) que mide la variable Clima Organizacional.	69
Tabla 10 Confiabilidad del instrumento (cuestionario) que mide la variable Satisfacción laboral.	70
Tabla 11 Descripción de los niveles de la variable Clima organizacional	72
Tabla 12 Descripción de los niveles de la dimensión apertura a los cambios tecnológicos.	73
Tabla 13 Descripción de los niveles de la dimensión Toma de Decisiones.	74
Tabla 14 Descripción de los niveles de la dimensión Motivación.	75
Tabla 15 Descripción de los niveles de la dimensión Comunicación.	76
Tabla 16 Descripción de los niveles de la dimensión Talento Humano.	77
Tabla 17 Descripción de los niveles de la variable Satisfacción Laboral	78
Tabla 18 Descripción de los niveles de la dimensión Variedad de las Habilidades.	79
Tabla 19 Descripción de los niveles de la dimensión identidad de la tarea.	80
Tabla 20 Descripción de los niveles de la dimensión significación de la tarea.	81
Tabla 21 Descripción de los niveles de la dimensión Autonomía.	82
Tabla 22 Descripción de los niveles de la dimensión retroalimentación.	83
Tabla 23 Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.	84

Tabla 24	Grado de correlación y nivel de significación entre los cambios tecnológicos y la satisfacción laboral.	85
Tabla 25	Grado de correlación y nivel de significación entre la toma de decisiones y la satisfacción laboral.	86
Tabla 26	Grado de correlación y nivel de significación entre la motivación y la satisfacción laboral.	87
Tabla 27	Grado de correlación y nivel de significación entre la comunicación y la satisfacción laboral.	88
Tabla 28	Grado de correlación y nivel de significación entre el talento humano y la satisfacción laboral.	89

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Dimensiones del clima organizacional según Bowers y Taylor.	72
Figura 2. Diseño de puestos y motivación laboral.	72
Figura 3. Niveles de la variable clima organizacional.	73
Figura 4. Niveles de la dimensión apertura a los cambios tecnológicos	72
Figura 5. Niveles de la dimensión toma de decisiones.	74
Figura 6. Niveles de la dimensión Motivación.	75
Figura 7. Niveles de la dimensión Comunicación.	76
Figura 8. Niveles de la dimensión Talento Humano	77
Figura 9. Niveles de la variable Satisfacción Laboral	78
Figura 10. Niveles de la dimensión variedad de las habilidades.	79
Figura 11. Niveles de la dimensión identidad de la tarea.	80
Figura 12. Niveles de la dimensión significación de la tarea.	81
Figura 13. Niveles de la dimensión autonomía.	82
Figura 14. Niveles de dimensión retroalimentación.	83

## Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la IE Jorge Basadre Grohmann del distrito de Los Olivos 2015.

El tipo de investigación empleada, correspondió a una investigación con un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio, es descriptivo-correlacional y transversal, diseño no experimental. La población se delimita a los trabajadores de la IE “Jorge Basadre Grohmann” docentes y administrativos, que hacen un total de 72.

El tipo de muestreo fue censal conformado por 72 trabajadores. Para la investigación a campo se utilizó una encuesta de tipo descriptivo consistente en un cuestionario de 25 preguntas para clima organizacional y 25 preguntas para satisfacción laboral, con una escala de Likert (1-5) y cuatro niveles: Para clima organizacional (malo, regular, bueno y excelente) y para satisfacción laboral (bajo, medio, alto y muy alto).

Los resultados obtenidos indican que existe relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la IE “Jorge Basadre Grohmann” del distrito de Los Olivos 2015 habiéndose estimado el valor de  $Rho = 0.83$  mediante el método estadístico Rho de Spearman. Asimismo, sus dimensiones, apertura a los cambios tecnológicos y toma de decisiones cuyos valores son  $Rho = 0,646$  y  $Rho = 0,619$  respectivamente; en cambio para las dimensiones motivación, comunicación y talento humano, cuyos valores son:  $Rho = 0.542$ ,  $Rho = 0.531$  y  $Rho = 0,591$  se encontró que existe una moderada relación positiva y directa.

**Palabras claves:** Clima organizacional, satisfacción laboral, apertura a los cambios tecnológicos, toma de decisiones, motivación, comunicación, talento humano, variedad de las habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía, retroalimentación, gestión escolar.

## Abstract

This research had as general objective to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in IE Jorge Basadre Grohmann district of Los Olivos 2015.

The research employed corresponded to research with a quantitative approach, the type of study is descriptive correlational and cross-sectional, not experimental design. The population workers IE "Jorge Basadre Grohmann" teachers and administrators, making a total of 72 is delimited.

The sampling was made up of 72 census workers. a survey of consistent descriptive was used in a questionnaire of 25 questions to organizational climate and job satisfaction 25 questions, with a Likert scale (1-5) and four levels for field research: For organizational climate (poor, fair , good and excellent) and job satisfaction (low, medium, high and very high).

The results indicate that there is direct relationship between organizational climate and job satisfaction in the IE "Jorge Basadre Grohmann" district of Los Olivos 2015 the value of  $Rho = 0.83$  it was estimated using the statistical method of Spearman  $Rho$ . Also, its dimensions, openness to technological changes and decisions whose values are  $Rho = 0.646$  and  $0.619$  respectively =; dimensions instead for motivation, communication and human talent, whose values are:  $Rho = 0.542$ ,  $Rho = 0.531$  and  $Rho = 0.591$  was found that there is a moderate positive and direct relationship.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, openness to technological change, decision making, motivation, communication, human talent, variety of skills, task identity, task significance, autonomy, feedback, school management.