



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo D.L. 1057 de la Autoridad Portuaria Nacional Sede Central Callao, 2014.

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

**AUTORA:**

**Bach. Maguiña Prado Cajaleón**

**ASESOR:**

**Mg. Jesús Enrique Núñez Untiveros**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales y Médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración de Talento Humano**

**PERÚ – 2015**

**Dr. ....**  
**Presidente**

**Dr.....**  
**Secretario**

---

**Vocal.**  
Mg. Jesús Núñez Untiveros

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de tesis está dedicado a mi hija Maju Lucero quien me da fuerzas y me motiva para seguir luchando y a mis familiares, quienes son las personas que me impulsan a seguir avanzando en mi carrera profesional.

## **Agradecimiento**

A Dios por su inmenso amor y bendición, a todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante mis estudios de Maestría, al profesor Jesús Enrique Núñez Untiveros, por su asesoría; y al personal administrativo D.L. 1057 de la Autoridad Portuaria Nacional. Callao. 2014; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

## Declaración Jurada

Yo Maguiña Prado Cajaleón, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 42768855, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo D.L. 1057 de la Autoridad Portuaria Nacional Sede Central, Callao, 2014.”

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, 14 de Abril de 2015

Firma.....

Maguiña Prado Cajaleón

DNI: 42768855

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo D.L. 1057 de la Autoridad Portuaria Nacional Sede Central Callao, 2014.”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

# Índice

|  | Página    |
|--|-----------|
| Página del Jurado                                  | ii        |
| Dedicatoria  | iii       |
| Agradecimiento                                     | iv        |
| Declaratoria de autenticidad                       | v         |
| Presentación                                       | vi        |
| Índice   | vii       |
| Resumen  | xi        |
| Abstract   | xii       |
| <br>   |           |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>                             | <b>13</b> |
| <br>   |           |
| 1.1 Antecedentes                                   | 14        |
| 1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica     | 24        |
| 1.2.1 Variable 1: Clima Organizacional             | 23        |
| 1.2.2 Variable 2: Satisfacción Laboral             | 43        |
| 1.3 Justificación                                  | 59        |
| 1.4. Problema                                      | 61        |
| 1.5 Hipótesis                                      | 66        |
| 1.6 Objetivos                                      | 67        |
| <br>   |           |
| <b>II MARCO METODOLÓGICO</b>                       | <b>68</b> |
| <br>   |           |
| 2.1 Variables                                      | 69        |
| 2.2 Operacionalización de variables                | 69        |
| 2.3 Metodología                                    | 70        |
| 2.4 Tipo de estudio                                | 70        |
| 2.5 Diseño   | 71        |
| 2.6 Población, muestra y muestreo                  | 72        |
| 2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 74        |
| 2.8 Métodos de análisis de datos                   | 79        |

|   |            |
|---|------------|
| 2.9 Aspectos éticos   | 80         |
| <b>III. RESULTADOS</b>  | <b>81</b>  |
| <b>IV. DISCUSIÓN</b>  | <b>90</b>  |
| <b>V. CONCLUSIONES</b>  | <b>95</b>  |
| <b>VI. RECOMENDACIONES</b>  | <b>97</b>  |
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>  | <b>99</b>  |
| <br>  |            |
| <b>ANEXOS</b>   | <b>108</b> |
| Anexo 1. Matriz de Consistencia   | 109        |
| Anexo 2. Instrumentos   | 111        |
| Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos                         | 115        |
| Anexo 4. Base de datos  | 134        |
| Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman | 144        |



## Lista de Tablas

|  | Página |
|--|--------|
| Tabla 1. Operacionalización del Clima Organizacional                     | 69     |
| Tabla 2. Operacionalización de la Satisfacción Laboral                   | 69     |
| Tabla 3. Validez del Clima Organizacional                                | 77     |
| Tabla 4. Validez del satisfacción laboral                                | 77     |
| Tabla 5. Confiabilidad Cuestionario del Clima Organizacional             | 78     |
| Tabla 6. Confiabilidad cuestionario de Satisfacción Laboral              | 78     |
| Tabla.7. Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral                  | 82     |
| Tabla 8. Clima Organizacional y condiciones de trabajo                   | 83     |
| Tabla 9. Clima Organizacional e interacción de los jefes                 | 84     |
| Tabla 10. Clima Organizacional y la dimensión de bienestar en el trabajo | 85     |
| Tabla 11. Correlación Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral     | 86     |
| Tabla 12. Correlación Clima Organizacional y condiciones de trabajo      | 87     |
| Tabla 13. Correlación Clima Organizacional e interacción de los jefes    | 88     |
| Tabla 14. Correlación Clima Organizacional y la dimensión de bienestar   | 89     |

## Lista de Figuras

|         |  | Página |
|---------|--|--------|
| Figura1 | Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral                 | 82     |
| Figura2 | Clima Organizacional y condiciones de trabajo                  | 83     |
| Figura3 | Clima Organizacional e interacción de los jefes                | 84     |
| Figura4 | Clima Organizacional y la dimensión de bienestar en el trabajo | 85     |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo D.L. 1057 de la Autoridad Portuaria Nacional - Sede Central Callao 2014, La población es de 280 administrativos, la muestra fue probabilística de 162, en los cuales se han empleado la variable: Clima organizacional y Satisfacción laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Clima organizacional, el cual estuvo constituido por 40 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre) y el Cuestionario en bases teóricas de la Satisfacción, el cual estuvo constituido por 25 sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Índices: Muy poco 1, Poco 2, Medio 3, Bastante 4, Mucho 5, que brindaron información acerca del Clima organizacional y el Satisfacción laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral según el personal administrativo D.L. 1057 de la Autoridad Portuaria Nacional Sede Central Callao 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.762, represento una alta correlación entre las variables.

**Palabras Clave:** Clima organizacional y satisfacción laboral

## Abstract

The present study was overall goal, determine the relationship between organizational climate and job satisfaction DL Administrative Staff 1057 of the National Port Authority Headquarters Callao 2014, the population is 280 administrative probabilistic sample was 162, in which they have used variable: Organizational climate and job satisfaction.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Organizational climate, which consisted of 40 questions on the Likert scale (never, rarely, sometimes, almost always, Sow) and Questionnaire on theoretical bases of satisfaction, which consisted of 25 your answers are Likert: Questionnaire-indices: Very little 1 Little 2 Medium 3, Pretty 4 A lot 5, which provided information about the organizational climate and job satisfaction through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that organizational climate is significantly related to job satisfaction as administrative staff DL 1057 of 2014 National Headquarters Callao Port Authority, with the correlation coefficient of 0.762 Spearman Rho, represent a high correlation between the variables.

**Keywords:** Organizational climate and job satisfaction