



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y Satisfacción laboral en docentes de la
Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Trujillo
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN

AUTOR:

Mg. Richard Augusto Rivera Torraka
<https://orcid.org/0000-0002-6494-548X>

ASESOR:

Dr. Manuel Ángel Pérez Azahuanche
<https://orcid.org/0000-0003-4829-6544>

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERU - 2019

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza y la esperanza suficiente para llegar a esta nueva meta como etapa de mi vida.

A mi madre y el recuerdo imperecedero de mi tía (mi segunda madre) por su amistad, perseverancia y su apoyo incondicional a toda prueba que me han permitido lograr mis objetivos.

A mi hermano y a todas esas buenas personas que de una u otra manera han apoyado mi avance a fin de cristalizar mis anhelos de obtener un nuevo grado académico.

Gracias por ser el motor y motivo de mis logros.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta por el compromiso asumido en favor a la educación y en especial en la superación profesional de los liberteños.

A mis docentes, quienes con sus valiosas enseñanzas, apoyo incondicional y amplia experiencia han incentivado en mi persona el amor y respeto por la educación.

Al Director de la Institución Educativa Pública Emblemática GUE “José Faustino Sánchez Carrión” Dr. Luis Morales Urquiza, a los señores Subdirectores de Formación General , a los Asesores de Matemática y a todos los docentes del Nivel Primaria y Secundaria por haberme permitido trabajar con ellos para el desarrollo de la presente investigación.

A mi familia por todo su amor, comprensión y apoyo constante en el logro de mis objetivos.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Certificaciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es grato dirigirme a ustedes para dejar a vuestra consideración el presente informe de tesis que muestra los hallazgos de la investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018 , que se sustenta en cuanto al Clima Organizacional en el pensamiento de las Teorías de: las Necesidades Aprendidas de Mc Clelland, el Modelo de Litwin y Stinger, de los Sistemas de organización de Rensis Likert y de la Motivación Humana de Abraham Maslow; desprendiéndose de sus análisis que de la manera cómo perciben los individuos su medio, va a depender su influencia en su accionar y logren buenos resultado para la organización.

Y para la Satisfacción Laboral sus Teorías están sustentadas en el pensamiento de: Factor Doble por Frederick Herzberg y de La Expectación de Vroom, señalando que del estado emocional en comunión perfecta con el trabajo de las personas puede conllevar a satisfacción por la labor que se realiza y/o insatisfacción.

En la elaboración, se ha tomado como referencia los lineamientos que establece la Universidad para la producción de documentos académicos a través del Vicerrectorado de Investigación; se han considerado los parámetros que demandan la rigurosidad científica y los criterios propios de la Escuela de Posgrado.

Esperando merezca vuestra aprobación; expreso mí saludo y profundo agradecimiento.

El Autor

ÍNDICE

CARATULA

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
SOMMARIO	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática:	16
1.2. Trabajos previos:.....	23
1.3. Teorías relacionadas al tema:	29
1.3.1. Clima Organizacional.....	30
• Teoría de las Necesidades Aprendidas de Mc Clelland	32
• Modelo de Litwin y Stinger	33
• Teoría de los Sistemas de organización de Rensis Likert	34
• Teoría de la Motivación humana de Abraham Maslow.....	36
1.3.1.1. Definiciones	37
1.3.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional	39
1.3.1.3. Transcendencia de la cultura organizacional.....	40
1.3.2. Satisfacción Laboral.....	41
1.3.2.1. Antecedentes históricos.....	41
1.3.2.2. Fundamento científico, técnico o humanista.....	43
• Teoría del factor doble por Frederick Herzberg	44
• Teoría de la Expectación de Vroom	45

1.3.2.3. Definiciones	46
1.3.2.4. Dimensiones de la Satisfacción Laboral	49
1.3.2.5. Importancia de la Satisfacción Laboral.....	50
1.4. Formulación del Problema:	51
1.5. Justificación del estudio	52
1.6. Hipótesis:	53
1.7. Objetivos:	55
II. METODOLOGÍA.....	57
2.1 Diseño de investigación	58
2.2 Variables	58
2.3 Operacionalización de las variables.....	58
2.4 Población y muestra.....	62
2.5 Técnica e instrumento de recolección de datos	64
2.5.1 Técnica para la recolección de datos.....	64
2.5.2 Instrumentos para la recolección de datos.....	64
2.5.3 Validación y Confiabilidad de los instrumentos.....	66
2.6 Métodos de análisis de datos.....	67
2.7 Aspectos éticos.....	68
III. RESULTADOS	69
3.1. Presentación, análisis y descripción de resultados	70
3.1.1. Nivel del Clima Organizacional	70
3.1.2. Nivel de la Satisfacción Laboral	75
3.1.3. Niveles del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral	80
3.1.4. Correlaciones	82
A) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	82
B) Realización Personal y Satisfacción Laboral.....	83
C) Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral.....	84
D) Supervisión y Satisfacción Laboral.....	85
E) Comunicación y Satisfacción Laboral.....	86

F) Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral.....	87
3.1.5. Prueba de hipótesis.....	88
A) General.....	88
B) Específicas.....	90
• Realización personal y satisfacción laboral.....	90
• Involucramiento laboral y satisfacción laboral.....	92
• Supervisión y satisfacción laboral.....	93
• Comunicación y satisfacción laboral.....	95
• Condiciones laborales y satisfacción laboral.....	97
IV. DISCUSIÓN	99
V. CONCLUSIONES	106
VI. RECOMENDACIONES	110
VII. PROPUESTA.....	112
VIII. REFERENCIAS	114
ANEXOS	121
Anexo 1. Escala Clima Laboral	122
Anexo 2. Ficha técnica del Clima Organizacional	124
Anexo 3. Escala de Satisfacción Laboral	127
Anexo 4. Ficha técnica Satisfacción Laboral	128
Anexo 5. Base de datos prueba piloto Clima Organizacional	132
Anexo 6. Base de datos prueba piloto Satisfacción Laboral	133
Anexo 7. Base de datos Clima Organizacional por dimensiones	134
Anexo 8. Base datos Satisfacción Laboral por dimensiones	135
Anexo 9. Validación de constructo	136
Anexo 10. Análisis de Fiabilidad Prueba Piloto Clima Organizacional	137
Anexo 11. Análisis de Fiabilidad Prueba Piloto Satisfacción Laboral	141
Anexo 12. Aspectos éticos	144
Anexo 13. Prueba de Normalidad	151
Anexo 14. Prueba de Hipótesis	153
Anexo 15. Propuesta	158
Anexo 16. V-Heurística	185
Anexo 17. Matriz de Consistencia de Ejecución de la Investigación Científica	186

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las Variables.....	59
Tabla 2. Población de estudio. Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”.....	62
Tabla 3. Técnica de recolección de datos.....	64
Tabla 4. Índice Confiabilidad Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	66
Tabla 5. Índice Confiabilidad Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Por dimensiones.....	67
Tabla 6. Niveles del Clima Organizacional.....	70
Tabla 7. Niveles del Clima Organizacional por dimensiones.....	72
Tabla 8. Niveles de la Satisfacción Laboral.....	75
Tabla 9. Niveles de la Satisfacción Laboral por dimensiones.....	77
Tabla 10. Niveles del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	80
Tabla 11. Coeficiente Correlación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	82
Tabla 12. Coeficiente Correlación Realización Personal y Satisfacción Laboral.....	83
Tabla 13. Coeficiente Correlación Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral.....	84
Tabla 14. Coeficiente Correlación Supervisión y Satisfacción Laboral.....	85
Tabla 15. Coeficiente Correlación Comunicación y Satisfacción Laboral.....	86
Tabla 16. Coeficiente Correlación Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral.....	87
Tabla 17. Matriz de Consistencia de la Ejecución de la Investigación Científica.....	186

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados Niveles del Clima Organizacional.....	71
Figura 2. Resultados Niveles del Clima Organizacional por dimensiones.....	74
Figura 3. Resultados Niveles de la Satisfacción Laboral.....	76
Figura 4. Resultados Niveles de la Satisfacción Laboral por dimensiones.....	79
Figura 5. Resultados Niveles Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	81
Figura 6. Coeficiente Correlación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	82
Figura 7. Coeficiente Correlación Realización Personal y Satisfacción Laboral.....	83
Figura 8. Coeficiente Correlación Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral.....	84
Figura 9. Coeficiente Correlación Supervisión y Satisfacción Laboral.....	85
Figura 10. Coeficiente Correlación Comunicación y Satisfacción Laboral.....	86
Figura 11. Coeficiente Correlación Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral.....	87
Figura 16 V-Heurística.....	185

RESUMEN

La Investigación presentada titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión”, Trujillo, 2018, se llevó a cabo para determinar la relación entre ambas variables en la Institución Educativa motivo del presente Estudio; en vista que se hace necesario contar con personal docente motivado y satisfecho de su labor. La metodología aplicada según su finalidad corresponde a una investigación básica de tipo descriptivo, con diseño correlacional de corte transversal o seccional, y enfoque cuantitativo, cuya muestra la conformaron 92 docentes elegidos probabilísticamente a los que se les aplicó los cuestionarios denominados Escala CL - SPC y Escala SL – SPC de Sonia Palma Carrillo de los años 2006 y 2004 respectivamente, los que se sometieron al proceso de validación de constructo y prueba de confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Para el procesamiento de la información y análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial apoyado de los Programas Micro Soft EXCEL 2016 y SPSS 24, concluyendo en la existencia y evidencias suficientes que demuestran existencia de una relación positiva al obtener $r = 0.707$ y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.05$ entre ambas variables, La hipótesis Nula fue contrastada y rechazada, aceptándose la hipótesis Alternativa. Estas variables guardan relación entre sí puesto que en las empresas; en este caso una institución educativa experimentan un problema serio cuando se vive o percibe un Clima Organizacional desfavorable entre el personal, en nuestro caso: los docentes. En sí cambiar la percepción de un Clima Organizacional en este medio, no resulta tarea fácil; puesto que se debe establecer una serie de compromisos tendientes a la mejora y crecimiento, implementando estrategias para potenciar la variable Clima Organizacional. Como resultante de la evidencia encontrada en la presente investigación, ésta es muy importante puesto que proporciona información para establecer en sí la relación entre los dos constructos planteados: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la muestra de estudio.

PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional; Satisfacción Laboral; Relación.

ABSTRACT

The research presented entitled Organizational Climate and Job Satisfaction in the teachers of the Educational Institution "José Faustino Sánchez Carrión", Trujillo, 2018, has been carried out to determine the relationship between both variables in the Educational Institution motive of the present Study; in view of the fact that it is necessary to have motivated and satisfied teaching staff of their work. The methodology used according to its purpose corresponds to a basic research of descriptive type, with cross-sectional or sectional, correlational design, and quantitative approach, whose sample was 92 of probabilistically chosen teachers to whom the questionnaires called Scale CL - SPC were applied and Escala SL - SPC of Sonia Palma Carrillo of the years 2006 and 2004 respectively, which were submitted to the process of validation of the construction and reliability test through the Alfa coefficient of Cronbach. In this way, for the processing of the information and data analysis, the descriptive and inferential statistics supported by the Micro Soft EXCEL 2016 and SPSS 24 Programs were used, concluding in the existence and sufficient evidence for sure that there is a positive relation when obtaining $r = 0.707$ and a significant $p = 0.000 < 0.05$ between both variables. The Null hypothesis was contrasted and rejected, accepting the Alternative hypothesis. These variables are related to each other since in the companies; in this case an educational institution experiences a serious problem when living or perceiving an unfavorable organizational climate among the staff, in our case: the teachers. In itself, changing the perception of an Organizational Climate in this environment is not an easy task; since it is necessary to establish a series of commitments, tending to improvement and growth, achieving the strategies that allow strengthening the variable Organizational Climate. As a result of the evidence found in the present investigation, this is very important since it provides information to establish in itself the relationship between the two proposed constructs: Organizational Climate and Labor Satisfaction in the study sample.

KEYWORDS: Organizational Climate; Labor Satisfaction; Relation.

SOMMARIO

La ricerca presentata dal titolo Organizational Climate and Work Satisfaction nei docenti dell'istituto educativo "José Faustino Sánchez Carrión", Trujillo, 2018, è stata condotta per determinare la relazione tra le due variabili nel motivo dell'istituto educativo del presente studio; in considerazione del fatto che è necessario avere personale docente motivato e soddisfatto del proprio lavoro. La metodologia applicata secondo il suo scopo corrisponde a una ricerca di base di tipo descrittivo, con disegno correlazionale trasversale o sezonale e approccio quantitativo, il cui campione era composto da 92 insegnanti selezionati a livello probabilistico a cui sono stati applicati i questionari chiamati Scale CL - SPC e Escala SL - SPC di Sonia Palma Carrillo degli anni 2006 e 2004 rispettivamente, che sono stati sottoposti al processo di validazione del test di costruzione e affidabilità attraverso il coefficiente Alfa di Cronbach. Per l'elaborazione delle informazioni e l'analisi dei dati, sono state utilizzate le statistiche descrittive e inferenziali supportate dai programmi Micro Soft EXCEL 2016 e SPSS 24, che hanno concluso l'esistenza e prove sufficienti che dimostrano l'esistenza di una relazione positiva quando si ottengono $r = 0,770$ e un livello di significatività $p = 0,000 < 0,05$ tra entrambe le variabili: l'ipotesi Null è stata contrastata e respinta, accettando l'ipotesi alternativa. Queste variabili sono correlate tra loro in quanto nelle società; in questo caso un'istituzione educativa incontra un serio problema quando vive o percepisce un clima organizzativo sfavorevole tra il personale, nel nostro caso: gli insegnanti. Di per sé, cambiare la percezione di un clima organizzativo in questo ambiente non è un compito facile; poiché occorre stabilire una serie di impegni tendenti al miglioramento e alla crescita, implementando strategie per migliorare la variabile del Clima Organizzativo. Come risultato delle prove trovate nella presente inchiesta, ciò è molto importante poiché fornisce informazioni per stabilire in sé la relazione tra i due costrutti proposti: Clima organizzativo e Soddisfazione del lavoro nel campione di studio.

PAROLE CHIAVE: Clima organizzativo; Soddisfazione del lavoro; Relazione.