



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA,
2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
PSICOLOGIA**

AUTORA:

TERESA NATALIA FIGUEROA QUICAÑO

ASESORA:

Mg. ROXANA CARDENAS VILA

LÍNEA DE INVESTIGACION

Comportamiento Organizacional

Lima-Perú

2016

Mg. Karina Sánchez Lozano

Presidente

Mg. César Manrique Tapia

Secretario

Mg. Milagros Cubas Peti

Vocal

DEDICATORIA

La presente investigación va dirigida a mis padres José y Maruja, por el amor que me brindan cada día. Por su esfuerzo constante, motivación, dedicación y orientación, brindándome lo mejor para lograr mis objetivos propuestos.

A mi familia en general por sus palabras de aliento durante este tiempo. A mis hijos Negra y Dracko por enseñarme el inmenso amor que uno puede sentir hacia un animalito.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios porque siempre está presente en mi vida, por su amor, guía y fuerzas que me brinda cada día.

A mi asesora Mg. Roxana Cárdenas por su apoyo, motivación. A los docentes Mg. Juan Montero y el Mg. Luis Barboza por su conocimiento brindado durante el proceso de realización de esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Teresa Natalia Figueroa Quicaño, con DNI N° 47648310, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Abril del 2016

Teresa Natalia Figueroa Quicaño

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas de Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Humanidades, presento ante ustedes el trabajo de investigación titulado: “Clima laboral y su relación con la Satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de independencia, 2016”, la misma que someto a su evaluación y consideración en el cual espero cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de psicología.

En la presente investigación se desarrolla las variables de Clima laboral y la Satisfacción laboral para ser evaluada a los Docentes de las Instituciones Educativas Publicas, del distrito de Independencia, 2016, en el cual se ha utilizado la Escala de Clima Laboral SPC-CL y la Escala de satisfacción laboral SPC-SL de Sonia Palma.

Además de cumplir con los reglamentos y normas de la Universidad para obtener el grado de Licenciada en Psicología con mención en Comportamiento Organizacional, constituye un aporte teórico ya que hoy en día el tema que se está presentando ha mostrado mayor relevancia, por lo que puede ser un aporte necesario a futuras investigaciones que se pueden presentar.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal, el que se realizó utilizando un instrumento de recolección de datos, a su vez el método que se utilizo es cuantitativo, así como la prueba de Rho de Spearman para obtener la prueba de hipótesis.

La presente investigación está dividido en ocho capítulos:

En el primer capítulo se aborda la realidad problemática y la formulación del problema en término general y específico, los antecedentes Nacionales e Internacionales, teorías relacionadas al tema de cada variable, la justificación,

así como los objetivos generales y específicos en el cual se relaciona las dos variables Clima laboral y Satisfacción laboral.

En el segundo capítulo muestra el diseño de investigación, el tipo de estudio que se está realizando, la población y muestra que se está utilizando en este estudio, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos y los métodos de análisis.

En el tercer capítulo se evidenciará los resultados obtenidos de esta investigación realizada.

En el cuarto capítulo se expondrá las discusiones con los datos obtenidos de la investigación mediante antecedentes y marco teórico.

En el quinto capítulo se dará a conocer las conclusiones de este estudio realizado.

En el sexto capítulo se presentará las recomendaciones brindadas de esta investigación.

En la séptima parte se presenta se pueden observar las propuestas, como abordar las estrategias.

Finalmente se evidencia las referencias, anexo y otros aportes en favor a la realización de esta investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Teresa Natalia Figueroa Quicaño

Índice

PÁGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VII
ÍNDICE	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
CAPITULO I: INTRODUCCION	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Internacionales	17
1.2.2 Nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1 Clima laboral	21
1.3.1.1 Teoría de las dimensiones del Clima laboral de Liwitin y Stringer	22
1.3.1.2 Teoría del clima laboral de Rensis Likert	23
1.3.1.3 Características del clima laboral	24
1.3.1.4 Factores del clima laboral	25
1.3.2 Satisfacción laboral	25
1.3.2.1 Teoría de los factores de Herzberg	26
1.3.2.2 Facetas de la satisfacción laboral	27
1.3.2.3 Efectos de la satisfacción laboral	28
1.3.2.4 Formas de manifestar el nivel de insatisfacción	28
1.3.2.5 Satisfacción y rendimiento	29
1.3.2.6 Factores relacionados a la satisfacción laboral	29

1.4	Formulación del problema	30
1.5	Justificación del problema	30
1.6	Hipótesis	31
1.7	Objetivos	32
CAPITULO II: MÉTODO		
2.1	Diseño de investigación	35
2.2	Variables operacionalización	36
2.3	Población y muestra	38
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.4.1	Propiedades psicométricas de los instrumentos	43
2.4.2	Clima laboral	43
2.4.3	Satisfacción laboral	44
2.5	Métodos de análisis de datos	44
2.6	Aspectos éticos	45
CAPITULO III. RESULTADOS		
3.1	Evaluación, contrastación y prueba de hipótesis	47
3.1.1	Prueba de contraste de normalidad para la escala de clima laboral CL-SPC, satisfacción laboral SL-SPC y componentes	47
3.1.2	Hipótesis General	48
3.1.3	Hipótesis Específicas	49
CAPITULO IV. DISCUSIÓN		55
CAPITULO V. CONCLUSION		59
CAPITULO VI. RECOMENDACIONES		61
CAPITULO VII. REFERENCIAS		63
ANEXOS		

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima laboral	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	37
Tabla 3	Puntuación de a Escala Clima laboral	40
Tabla 4	Categorías diagnosticas de la Escala clima laboral	41
Tabla 5	Puntuación de la Escala satisfacción	42
Tabla 6	Categorías diagnosticas de la Escala satisfacción laboral.	42
Tabla 7	Confiabilidad Preliminar mediante el alfa de cronbach de la Escala Clima laboral CL-SPC.	43
Tabla 8	Confiabilidad Preliminar mediante el alfa de cronbach de la Escala Satisfacción laboral SL-SPC.	44
Tabla 9	Análisis de contraste de normalidad para la escala de clima laboral CL-SPC, satisfacción laboral SL-SPC y dimensiones, componentes.	47
Tabla 10	Relación de la escala clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia.	48
Tabla 11	Relación de la escala clima laboral y la dimensión de satisfacción laboral " <i>condiciones físicas y/o materiales</i> " en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia, 2016.	49
Tabla 12	Relación de la escala clima laboral y la dimensión de satisfacción laboral " <i>beneficios laborales y/o remunerativos</i> " en los docentes de las	50

	Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia, 2016.	
Tabla 13	Relación de la escala clima laboral y la dimensión de satisfacción laboral “ <i>políticas administrativas</i> ” en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia, 2016.	51
Tabla 14	Niveles de la escala clima laboral CL-SPC en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia, 2016.	52
Tabla 15	Niveles de la escala satisfacción laboral SL-SPC en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Independencia, 2016.	53

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Independencia, 2016. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra consto de 195 trabajadores, de ambos sexos y que laboran solo en el distrito de Independencia. Para la recolección de datos se utilizó los instrumentos: Escala de clima laboral CL-SPC (2004) y la escala de satisfacción laboral SL-SPC (1999), ambas elaboradas por la autora Sonia Palma Carrillo. Los resultados reportan que existe relación directa, significativa y de intensidad baja entre las variables clima laboral y satisfacción laboral. Así mismo se encontró que existe relación directa, significativa y de intensidad baja entre las dimensiones *condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos y políticas administrativas* y la variable clima laboral.

Palabras claves: Clima laboral, Satisfacción laboral, profesores.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between the variables working environment and job satisfaction among teachers of educational institutions in the district of Independence, 2016. The research was descriptive-correlational, with a non-experimental design, cross-sectional. The sample group contained 195 workers of both sexes and who work only in the district of Independence. To measure working environment, the Scale Labor Climate CL-SPC (2004) was used. In addition, to measure job satisfaction, the scale of job satisfaction SL-SPC (1999) was used, both developed by the author Sonia Carrillo Palma. The results report that there is a direct, significant and low intensity relationship between the variables work environment and job satisfaction. It also found that there is a direct, significant and low intensity relationship between the dimensions physical conditions and / or materials, labor benefits and / or remunerative and administrative policies and work environment variable.

Keywords: Work environment, Job satisfaction, teachers.