

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL
PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUARAL 2013**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES

BR. CRISTINA ELIZABETH VILLANUEVA CARRILLO

BR. BETTY LILIAN ARROYO DEGOLLAR

ASESORA

Dra. IRMA MILAGROS CARHUANCHO MENDOZA

LIMA - PERÚ

2013

Dedicatoria

A Dios, fuente de todo bien, por permitirnos el suficiente entendimiento para llegar a este punto de la vida, por concedernos salud para disfrutar estos momentos y conciencia para discernir lo bueno que he recibido, pues sin ello, no podríamos darnos esta oportunidad de reconocer su presencia a través de seres admirables en nuestra historia personal.

A nuestras familias en general, porque nos han brindado su apoyo incondicional para lograr nuestros objetivos

Agradecimiento

Agradecemos el apoyo de nuestros profesores a quienes les debemos gran parte de nuestros conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza; un eterno agradecimiento a esta gran Universidad, la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Satisfacción laboral y Clima institucional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013”; tiene la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima institucional en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el Grado de Maestro en Educación.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto de educación básica regular y surge al observar que los docentes muestran ciertos comportamientos como desgano, falta de interés por la institución, inasistencia a las sesiones de clase, entre otros y que lamentablemente se refleja en el deterioro del Clima institucional.

La investigación consta de IV capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: el capítulo I trata sobre el Problema de investigación incluyendo el Planteamiento del Problema, limitaciones, antecedentes y objetivos; el segundo capítulo corresponde al Marco teórico, donde se han tomado conceptos sobre las variables en estudio así como las dimensiones e indicadores; el capítulo III trata sobre el Marco metodológico, prestando atención a las hipótesis, definición conceptual y operacional de las variables, la metodología, la población, los métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método que se utilizó para analizar los datos; el capítulo IV, se refiere a los resultados de la investigación así como la demostración de las hipótesis; luego se presentará las conclusiones y sugerencias, finalmente en anexos se presentan los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la Operacionalización de las variables.

Esperamos que el interés y empeño extendido en el desarrollo de esta investigación sea valorada y del mismo modo tendremos en cuenta sus apreciaciones que enriquecerán la presente tesis.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación	18
1.3.1 Justificación Práctica	18
1.3.2 Justificación legal	19
1.3.3 Justificación metodológica	20
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Investigaciones internacionales	20
1.5.2 Investigaciones nacionales	25
1.6 Objetivos	28
1.6.1 General	28
1.6.2 Específicos	28
CAPÍTULO II	29
MARCO TEÓRICO	29
2.1 Satisfacción laboral	30
2.1.1 Bases teóricas	31

2.1.2	Dimensiones de la Satisfacción laboral	33
2.1.2.1	Naturaleza y contenido de trabajo	33
2.1.2.2	Trabajo en grupo y sus directivos	34
2.1.2.3	Esfuerzo y resultados individuales	35
2.1.2.4	Condiciones de trabajo	35
2.1.2.5	Condiciones de bienestar	36
2.2	Clima institucional	36
2.2.1	Bases teóricas	36
2.2.2	Dimensiones del Clima institucional	41
2.2.2.1	Cultura organizacional	41
2.2.2.2	Diseño organizacional	42
2.2.2.3	Potencial humano	43
2.3	Relación entre el clima y satisfacción organizacional	45
2.4	Definición de términos	45
	CAPÍTULO III	48
	MARCO METODOLÓGICO	48
3.1	Hipótesis	49
3.1.1	Hipótesis general	49
3.1.2	Hipótesis específicas	49
3.2	Variables	49
3.2.1	Definición conceptual	49
3.2.1.1	Variable 1: Satisfacción laboral	49
3.2.1.2	Variable 2: Clima organizacional	49
3.2.2	Definición operacional	50
3.3	Metodología	52
3.3.1	Tipo de estudio	52
3.3.2	Diseño	52
3.4	Población y muestra	53
3.4.3	Método de investigación	54
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.5.1	Técnica	54
3.5.2	Instrumento	54
3.5.2.1	Ficha técnica para la variable Satisfacción laboral	54

3.5.2.2 Ficha técnica para medir la variable Clima institucional	56
3.6 Métodos de Análisis de datos	58
CAPÍTULO IV	60
RESULTADOS	60
4.1 Descripción de los resultados	61
4.2 Prueba de normalidad	62
4.3 Demostración de hipótesis	64
4.3.1 Hipótesis general	64
4.3.2 Hipótesis específica 1	65
4.3.3 Hipótesis específica 2	66
4.3.4 Hipótesis específica 3	68
CONCLUSIONES	73
SUGERENCIAS	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
Anexo 1: Cuestionario de la variable Satisfacción laboral	83
Anexo 2: Cuestionario de la variable Clima organizacional	85
Anexo 3: Base de datos de la variable Satisfacción laboral	87
Anexo 4: Base de datos la variable Clima organizacional	90
Anexo 5: Validez de instrumentos por expertos	93
Anexo 6: Matriz de consistencia	107

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral	50
Tabla 2 Operacionalización de la variable: Clima organizacional	51
Tabla 3 Población de docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	53
Tabla 4 Validez del instrumento	55
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento de la variable	56
Tabla 6 Niveles del Clima institucional	57
Tabla 7 Validez del instrumento	57
Tabla 8 Confiabilidad del instrumento de la variable	58
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variable y dimensiones	63
Tabla 10 Satisfacción laboral y Clima institucional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	64
Tabla 11 Satisfacción laboral y la Cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	65
Tabla 12 Satisfacción laboral y el Diseño organizacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	67
Tabla 13 Satisfacción laboral y el Potencial humano en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	68

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Satisfacción laboral y Clima institucional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	64
Figura 2. Satisfacción laboral y Cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	66
Figura 3. Satisfacción laboral y Cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	67
Figura 4. Satisfacción laboral y Potencial humano en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013	68

Resumen

La investigación titulada: “Satisfacción laboral y Clima institucional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013”, tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013?.

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 73 docentes del nivel primario del distrito de Huaral quienes brindaron la información respecto a las variables y la muestra fue censal, para la recopilación de datos se utilizó dos cuestionarios una para cada variable, finalmente el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman y Pearson, que dependió de la prueba de normalidad.

Por lo tanto, se demostró que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el clima institucional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013, así como la satisfacción laboral se relaciona positivamente con las dimensiones cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huaral 2013.

Palabras clave: Satisfacción laboral, clima institucional, cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Abstract

The research entitled : "Job satisfaction and institutional climate in educational institutions at the primary level district Huaral 2013 " had a general problem What is the relationship between job satisfaction and organizational climate in the educational institutions of the district primary Huaral 2013 ? .

The research was conducted under non- experimental , descriptive correlational design , because the relationship between the study variables , based on the hypothetical deductive method , we determined the study population consisted of 73 teachers at the primary level district Huaral who provided the information about the variables and the sample was census for data collection was used two questionnaires one for each variable , finally the data analysis was performed with the Pearson and Spearman correlation , which depended on the normality test.

Thus, it was shown that job satisfaction is positively related to the institutional environment in educational institutions at the primary level district Huaral 2013 and job satisfaction is positively related to the dimensions of organizational culture, organizational design and human potential in educational institutions at the primary level district Huaral 2013.

Keywords: Job satisfaction, school climate, organizational culture, organizational design and human potential.