

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN
LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED N° 01 DEL DISTRITO DE
BELLAVISTA CALLAO 2013.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mg. ULISES CÓRDOVA GARCÍA

ASESOR

Dra. IRMA MILAGROS CARHUANCHO MENDOZA

LIMA - PERÚ

2013

Dedicatoria

A Dios quién sabe guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres Renelmo y Delia con todo mi cariño y mi amor que hacen todo en la vida para que pueda lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando siento que el camino se termina, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

Agradecimiento

Se agradece, en forma muy especial a la Doctora, Irma Milagros Carhuancho Mendoza, quien me brindó con mucho profesionalismo, claridad y exigencia las orientaciones para el desarrollo y culminación de esta investigación.

A los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013, quienes, en forma desinteresada y dando su valioso tiempo, brindaron sus percepciones respecto al Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Clima organizacional y Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013”; tiene la finalidad de encontrar el grado de relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el Grado de Doctor en Educación.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto del ámbito educativo y surge de la importancia que ha adquirido el Clima Organizacional en los últimos tiempos, constituyéndose en la clave fundamental y herramienta básica para la Convivencia y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas y así alcanzar el desarrollo y maximización de la educación peruana.

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 validación de los mismos por expertos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la Operacionalización de las variables.

Espero que el interés y empeño extendido en el desarrollo de esta investigación sea valorada y del mismo modo tendré 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	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I	19
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1 Planteamiento del problema	20
1.2 Formulación del problema	23
1.2.1 Problema general	23
1.2.2 Problemas específicos	23
1.3 Justificación	23
1.3.1 Justificación Práctica	23
1.3.2 Justificación Pedagógica	24
1.3.3 Justificación metodológica	24
1.4 Limitaciones	24
1.5 Antecedentes	25
1.5.1 Investigaciones internacionales	25
1.5.2 Investigaciones nacionales	29
1.6 Objetivos	32
1.6.1 General	32
1.6.2 Específicos	33
CAPÍTULO II	34
MARCO TEÓRICO	34
2.1 Clima Organizacional	35
2.1.1 Bases teóricas	35

2.1.2	Talento Humano	42
2.1.3	Diseño Organizacional	51
2.1.4	Cultura Organizacional	52
2.1.5	Teorías que sustentan el Clima Organizacional	55
2.1.6	Organización Escolar	58
2.1.7	Clima Social Escolar	59
2.2	Satisfacción Laboral	61
2.2.1	Bases teóricas	61
2.2.2	Organización	66
2.2.3	Control	69
2.2.4	Teorías sobre la Satisfacción Laboral	70
2.3	Definición de términos	74
CAPÍTULO III		75
MARCO METODOLÓGICO		75
3.1	Hipótesis	76
3.1.1	Hipótesis general	76
3.1.2	Hipótesis específicas	76
3.2	Variables	76
3.2.1	Definición conceptual	76
3.2.1.1	Variable x: Clima Organizacional	76
3.2.1.2	Variable y: Satisfacción Laboral	77
3.2.2	Definición operacional	78
3.3	Metodología	79
3.3.1	Tipo de estudio	79
3.3.2	Diseño	80
3.4	Población y muestra	81
3.4.1	Población	81
3.4.2	Muestra	81
3.4.2.1	Tipo muestreo	81
3.5	Método de investigación	81
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	81
3.6.1	Técnica	81
3.6.2	Instrumento	82

3.6.2.1	Para medir la variable: Clima Organizacional.	82
3.6.2.2	Para medir la variable: Satisfacción Laboral.	85
3.7	Métodos de Análisis de datos	88
CAPÍTULO IV		89
RESULTADOS		89
4.1	Descripción de la muestra	90
4.2	Descripción de los resultados	91
4.3	Prueba de normalidad	93
4.4	Demstración de hipótesis	94
4.5.1	Hipótesis general	94
4.5.2	Hipótesis específica 1	96
4.5.3	Hipótesis específica 2	97
4.5.4	Hipótesis específica 3	99
4.5	Discusión	100
CONCLUSIONES		106
SUGERENCIAS		107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		109
Anexo 1:	Cuestionario de la variable Clima Organizacional	122
Anexo 2:	Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral	126
Anexo 3:	Base de datos del Clima Organizacional	128
Anexo 4:	Base de datos la Satisfacción Laboral	148
Anexo 5:	Validez de instrumentos por expertos	158
Anexo 6 :	Matriz de consistencia	170

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Contenidos científicos de la organización escolar	59
Tabla 2 Teoría bifactorial de Herzberg	73
Tabla 3 Operacionalización de la variable 1: Clima Organizacional	78
Tabla 4 Operacionalización de la variable 2: Satisfacción Laboral	79
Tabla 5 Población de la investigación	81
Tabla 6 Escala de medición	83
Tabla 7 Niveles del Clima Organizacional	83
Tabla 8 Confiabilidad del instrumento de la variable	84
Tabla 9 Escala de medición	86
Tabla 10 Niveles de Satisfacción Laboral	86
Tabla 11 Confiabilidad del instrumento de la variable	87
Tabla 12 Prueba de normalidad de la variable y dimensiones	94
Tabla 13 Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	95
Tabla 14 Talento Humano y Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	96
Tabla 15 Diseño Organizacional y Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	98
Tabla 16 Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	99

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Círculo de clima organizacional	41
Figura 2. Capital humano	45
Figura 3. Los componentes del talento	48
Figura 4. Jerarquía de necesidades de Maslow	71
Figura 5. Diseño de la Investigación	80
Figura 6. Agrupación por género de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	90
Figura 7. Agrupación por grado académico y título profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	90
Figura 8. Agrupación por escala magisterial de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	91
Figura 9. Niveles del Clima organizacional, Talento humano, Diseño organizacional y Cultura Organizacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	92
Figura 10. Niveles de la Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	92
Figura 11. Clima organizacional y Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	95
Figura 12. Talento humano y Satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	97
Figura 13. Diseño organizacional y Satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013	98

Figura 14. Cultura organizacional y Satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013

100

Resumen

La investigación titulada: “Clima organizacional y Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013”, tuvo como problema general determinar ¿Cuál es el grado de relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao 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 273 docentes y la muestra por 273 docentes, en la recopilación de datos se utilizó el cuestionario de Clima Organizacional y un cuestionario de Satisfacción Laboral, el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman.

Por lo tanto, se demostró que el Clima Organizacional se relaciona positivamente con la Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013.

Así mismo El Talento Humano se relaciona positivamente con la Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013. El Diseño Organizacional se relaciona positivamente con la Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013. Finalmente la Cultura Organizacional se relaciona positivamente con la Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013.

Palabras clave: Clima Organizacional, Talento Humano, Diseño Organizacional, Cultura Organizacional, Satisfacción Laboral.

Abstract

The research entitled " Organizational climate and job satisfaction as perceived by teachers in state schools of Red No. 01 Bellavista Callao District 2013 " , had the general problem to know what is the degree of relationship between climate organizational and job satisfaction as perceived by teachers in state schools of the District Red 01 Bellavista Callao 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 273 teachers and the sample by 273 teachers , gathering questionnaire data Organizational Climate and Job Satisfaction questionnaire was used, the data analysis was performed using Spearman's correlation .

Therefore, it was demonstrated that the organizational climate is positively related to job satisfaction as perceived by teachers in state schools of Red No. 01 District of Bellavista Callao 2013.

Also The Talent is positively related to job satisfaction as perceived by teachers in state schools of Red No. 01 District of Bellavista Callao 2013. Organizational design is positively related to job satisfaction as perceived by teachers in state schools of Red No. 01 Bellavista Callao District 2013. Finally, the organizational culture is positively related to job satisfaction as perceived by teachers in state schools of Red No. 01 District of Bellavista Callao 2013.

Keywords: Organizational Climate, Human Resource, Organizational Design, Organizational Culture, Job Satisfaction.

Introducción

En los últimos años las organizaciones han cambiado bastante, uno por el avance tecnológico y otro por las exigencias del mercado, tal es así que los instrumentos de gestión de las empresas se han adaptado al sector educación como el planeamiento estratégico, marketing, administración del capital humano, finanzas entre otros, los cuales hoy en este sector son los denominados Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, planes anuales de trabajo, planes de mejora institucional, informes de gestión anual, y otros que son diseñados en el proceso educativo, con el fin de alcanzar los objetivos y metas de la organización.

Asimismo en la nueva Era del Conocimiento implica que las empresas sean más competitivas según la gestión del capital intelectual, un componente vital de este activo intangible es el clima organizacional; el fruto de la relación de la empresa con sus empleados en el día a día, la gestión de las normas internas, la comunicación interna, la capacitación según necesidades, la retribución por desempeño y los beneficios y todas las acciones y procesos que afecten el ambiente de trabajo, entre otras. Los escenarios económicos mundiales actuales, se caracterizan por sus constantes cambios, por su dinamismo, por su competitividad y en donde las organizaciones desempeñan un rol significativo, que demanda a la gerencia estar atenta con respecto a cómo debe darse el comportamiento organizacional de la empresa para sobrevivir y seguir en curso. En este escenario resulta un requisito mantener siempre un buen clima organizacional, que conlleve a optimizar la productividad, calidad, identificación y desarrollo pleno de las personas en la organización.

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI. En la comunidad científica, existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la

actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral. Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador. El interés por el estudio de la satisfacción de los trabajadores en la labor que desempeñan se enmarca en los albores de la Psicología de las Organizaciones como disciplina científica.

Asimismo, el sector educación no es ajeno a esta realidad, si bien los documentos de gestión son muy parecidos, el manejo de ellas a cargo de los profesores directivos no es la misma, cabe resaltar que carecen de competencias y capacidades para dirigirlos, más aun a través de la historia se ha observado que el manejo es político, situación que deteriora las relaciones humanas, apreciándose el deterioro del clima institucional y en consecuencia el bajo nivel de satisfacción laboral.

En el Perú, el Clima Organizacional viene adquiriendo singular relevancia en las instituciones públicas y privadas, por la toma de conciencia de las altas direcciones, que solamente se logrará alcanzar la calidad total del servicio educativo, al conocer el estado y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución. Cabe resaltar que desde el Ministerio de Educación se han transmitido las políticas de Gobierno de estado, indicando que los Directores deben de promover un clima armonioso entre los integrantes de la institución educativa, y a la vez que el docente responda a las necesidades pedagógicas (MINEDU, 2011); más aún con el ánimo que el docente sienta recompensado su trabajo, a través del Decreto supremo N°003-2008-ED, los profesores tuvieron la oportunidad de mejorar sus ingresos previa evaluación, situación que generó sólo la aceptación del cinco por ciento, hecho que permitió corregir sus ingresos, pero a la vez se dañaron las relaciones humanas, porque al tener dos leyes, misma carga horaria, responsabilidad y alcance de los objetivos institucionales, el problema fue la diferenciación en las remuneraciones (MINEDU, 2008); el gobierno de turno con el ánimo de mejorar esta situación y

tratar de satisfacer a la mayoría de los docentes se promulgó la Ley N° 29944, en donde se optó por que todos los docentes se ubiquen en una misma ley, pero a la vez aquellos docentes que pertenecían a la Ley de la carrera Pública Magisterial ascendieron a la escala inmediata superior, mientras que los que estaban en la Ley del Profesorado se ubicaron en la primera escala, por tal decisión se deterioró más aun el clima laboral, y eso se evidencia en la identificación con la institución, trabajo pedagógico, acompañamiento hacia los estudiantes y deterioro de las relaciones personales e interpersonales con la comunidad educativa porque los docentes con el objetivo de incrementar sus ingresos y llegar a la escala máxima vigente descuidan la labor pedagógica (MINEDU, 2012), por lo tanto a nivel nacional el clima laboral se encuentra deteriorado, mientras que sólo se mejoró la satisfacción económica, descuidando la satisfacción en relación con la organización y control.

De igual forma en las Instituciones Educativas Públicas de la Red 01 del Distrito de Bellavista Callao, la situación no es ajena a esta problemática, la razón es que se vienen generando situaciones como la inconformidad de los docentes por falta de liderazgo del personal directivo, conformismo y falta de identidad con la institución en los docentes, alumnos, personal administrativo y de servicios, incumplimiento de las normas de orden y disciplina, más aun como docentes estamos perdiendo el interés por el apoyo académico a los estudiantes, y como existe un aproximado del ochenta y cinco por ciento de docentes con estudios concluidos y quince por ciento tienen grado de Magister, por lo cual ellos prefieren laborar en otras instituciones privadas o universidades, mermando su desempeño académico, y no interesándoles los objetivos de la institución, y menos el clima organizacional porque no se encuentran satisfechos, por lo tanto el propósito de la investigación fue enriquecer conocimientos a fines al tema establecido, y también contribuir al análisis, el interés de conocer el nivel de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013, en tal sentido la investigación se justifica por determinar el grado de relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, en tal sentido la investigación se llevó a cabo con la intención de optar el grado

académico de doctor, dando cumplimiento al Reglamento de la Universidad, siendo una necesidad de satisfacción personal, a la vez de enriquecer conocimientos a fines al tema establecido. Por lo tanto para la recopilación de datos de la variable Clima Organizacional la cual se estructuró en tres dimensiones se elaboró un cuestionario; del mismo modo para la variable Satisfacción Laboral la cual se estructuró en dos dimensiones se elaboró un cuestionario, ambos cuestionarios utilizaron la escala Likert y el objetivo fue determinar el grado de relación entre ambas variables, las dimensiones de la variable Clima Organizacional con la variable Satisfacción Laboral, la prueba de hipótesis se realizó con la Correlación de Spearman. En tal sentido la investigación contribuye a tener una información veraz respecto a la relación de las dos variables en esta realidad.

Las hipótesis de la investigación son: El Clima Organizacional se relaciona positivamente con la Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013. De igual manera el Talento Humano, el Diseño Organizacional y la Cultura Organizacional se relacionan positivamente con la Satisfacción Laboral según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 01 del Distrito de Bellavista Callao 2013. La variable Clima Organizacional, se operacionalizó con las dimensiones Talento Humano, Diseño Organizacional, Cultura Organizacional, y la variable Satisfacción Laboral, se operacionalizó con las dimensiones Organización y Control, las limitaciones del estudio fueron de tiempo y económico.

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.