



ESCUELA DE POSTGRADO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE  
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS N° 3033 “ANDRÉS AVELINO  
CÁCERES” Y N° 3037 “GRAN AMAUTA” DEL DISTRITO  
SAN MARTIN DE PORRES, LIMA 2011**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER**

**EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

**Br. SILVIA ELENA CÁRDENAS RODRIGUEZ**

**ASESOR:**

**Dr. SEMINARIO LEON HUAMAN QUISPE**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A Dios, con todo mi amor y cariño, por la oportunidad de vivir y regalarme una familia maravillosa.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la universidad César Vallejo, por la oportunidad de promover el desarrollo profesional docente a través del programa de Maestría.

Al Dr. Cesar Acuña Peralta por contribuir con la superación profesional de los docentes.

A todos los participantes de la investigación, sin ellos sería imposible presentar este logro del conocimiento.

Al asesor de Tesis, Dr. Seminario León Huamán Quispe por su dedicación, conocimientos, orientaciones, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigadora.

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado de revisión de tesis.

El presente estudio titulado: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Docente en las Instituciones Educativas N° 3033 Andrés Avelino Cáceres y N° 3037 Gran Amauta del distrito San Martín de Porres”, fue elaborado dando cumplimiento con los dispositivos legales vigentes que establece el proceso de graduación en la Universidad César Vallejo, a fin de optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación.

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral Docente en las Instituciones Educativas. Las variables en estudio, han sido analizadas por diversos autores tanto a nivel nacional como internacional, cabe resaltar la teoría respecto al clima organizacional fundamentada por Koys & Decottis, (1991:84), quienes manifiestan que *“Estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles”*; en consecuencia la presente investigación se basó en los aportes de ambos puesto que integran dentro de su definición y caracterización del clima ocho dimensiones como son: la Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación, que en su conjunto permiten una visión más integral y profunda del clima organizacional, asimismo se les considera como características presentes en el contexto actual en las organizaciones educativas

En la presente investigación participaron 141 docentes de ambas instituciones educativas, quienes brindaron valiosos aportes, contribuyendo de esta manera a la mejora de su Institución Educativa.

La autora

## INDICE

INDICE GENERAL	Pags.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÌNDICE	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema.	16
1.2. Formulación del Problema.	19
1.2.1. Problema general.	19
1.2.2. Problemas específicos.	19
1.3. Justificación.	20
1.4. Limitaciones.	21
1.5. Antecedentes.	22
1.5.1. Antecedentes nacionales	22
1.5.2. Antecedentes internacionales	25
1.6. Objetivos.	28
1.6.1. Objetivo General.	28
1.6.2. Objetivos Específicos.	28
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Clima organizacional	31
2.1.1. Elementos del clima organizacional	36
2.1.2. Dimensiones del clima organizacional	36
2.1.2.1. Autonomía	37

2.1.2.2. Cohesión	37
2.1.2.3. Confianza	38
2.1.2.4. Presión	39
2.1.2.5. Apoyo	39
2.1.2.6. Reconocimiento	40
2.1.2.7. Equidad	40
2.1.2.8. Innovación	41
2.1.3. Características del clima organizacional	42
2.1.4. Proceso de formación del clima organizacional	44
2.2. Satisfacción laboral.	45
2.2.1. Teorías sobre la satisfacción laboral	49
2.2.2. Factores relacionados con la satisfacción laboral	53
2.2.3. Factores intrínsecos relacionados con la satisfacción laboral	57
2.2.4. Factores extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral	60
2.2.5. Medición de la satisfacción laboral	63
2.2.6. Dimensiones de la satisfacción laboral	65
2.3. Definición de términos básicos.	70
III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis.	75
3.1.1. Hipótesis General.	75
3.1.2. Hipótesis Específicas.	75
3.2. Variables.	76
3.2.1. Definición conceptual de las variables.	76
3.2.2. Definición Operacional.	77
3.3. Metodología.	
3.3.1. Tipo de Investigación.	78
3.3.2. Diseño de Investigación.	78
3.4. Población y muestra.	79
3.5. Método de investigación.	79
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	80

3.6.1. Validez y confiabilidad.	80
3.7. Método de análisis de datos.	88
IV.RESULTADOS	
4.1 Descripción de los resultados	90
4.1.1. Resultado de la variable Clima Organizacional	90
4.1.2. Resultado de la variable Satisfacción Laboral	99
4.1.3. Demostración de hipótesis	106
4.2. Discusión de los resultados	115
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	
Conclusiones	120
Sugerencias	122
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
Anexo N°1: Cuestionario de medición del Clima Organizacional	
Anexo N°2: Cuestionario de medición de la Satisfacción Laboral Docente	
Anexo N°3: Matriz de Consistencia	
Anexo N°4 Base de Datos	

ÍNDICE DE TABLAS	Pags.
Tabla 1: Variable clima organizacional	77
Tabla 2: Satisfacción e insatisfacción laboral	77
Tabla 3: Población y Muestra	79
Tabla 4: Validación de expertos	81
Tabla 5: Consolidado de informes de opinión Clima organizacional	82
Tabla 6: Fiabilidad interna del instrumento	82
Tabla 7: Estadísticos de fiabilidad	84
Tabla 8: Estadísticos total elemento	84
Tabla9: Consolidado de informes de opinión Satisfacción Laboral Docente	84
Tabla10: Fiabilidad interna del instrumento	85
Tabla 11: Estadísticos de fiabilidad	86
Tabla 12: Estadísticos total elemento	87
Tabla 13: Clima organizacional	89
Tabla 14: Dimensión autonomía	90
Tabla 15: Dimensión cohesión	91
Tabla 16: Dimensión confianza	92
Tabla 17: Dimensión presión	93
Tabla 18: Dimensión apoyo	94
Tabla 19: Dimensión reconocimiento	95
Tabla 20: Dimensión equidad	96
Tabla 21: Dimensión innovación	97
Tabla 22: Satisfacción laboral docente	98
Tabla 23: Dimensión ambiente físico	99
Tabla 24: Dimensión, forma que se realiza el trabajo	100
Tabla 25: Dimensión oportunidades de desarrollo	101
Tabla 26: Dimensión subordinado-director	102
Tabla 27: Dimensión remuneración	103
Tabla 28: Correlaciones, Clima organizacional y Satisfacción laboral docente	104
Tabla 29: Correlaciones, Autonomía y satisfacción laboral	105

Tabla 30: Correlaciones, cohesión y satisfacción laboral	106
Tabla 31: Correlaciones, confianza y satisfacción laboral	107
Tabla 32: Correlaciones, presión y satisfacción laboral	108
Tabla 33: Correlaciones, apoyo y satisfacción laboral	109
Tabla 34: Correlaciones, reconocimiento y satisfacción laboral	110
Tabla 35: Correlaciones, equidad y satisfacción laboral	111
Tabla 36: Correlaciones, innovación y satisfacción laboral	112

ÍNDICE DE FIGURAS	Pags.
Figura 1: Clima organizacional	89
Figura 2: Dimensión autonomía	90
Figura 3: Dimensión cohesión	91
Figura 4: Dimensión confianza	92
Figura 5: Dimensión presión	95
Figura 6: Dimensión apoyo	96
Figura 7: Dimensión reconocimiento	97
Figura 8: Dimensión equidad	98
Figura 9: Dimensión innovación	99
Figura 10: Satisfacción laboral docente	100
Figura 11: Dimensión ambiente físico	101
Figura 12: Dimensión, forma que se realiza el trabajo	102
Figura 13: Dimensión oportunidades de trabajo	103
Figura 14: Dimensión subordinado-director	104
Figura 15: Dimensión remuneración	105
Figura 16: Correlaciones, clima organizacional y desempeño laboral	106
Figura 17: Correlaciones, autonomía y satisfacción laboral	107
Figura 18: Correlaciones, cohesión y satisfacción laboral	108
Figura 19: Correlaciones, confianza y satisfacción laboral	109
Figura 20: Correlaciones, presión y satisfacción laboral	110
Figura 21: Correlaciones, apoyo y satisfacción laboral	111
Figura 22: Correlaciones, reconocimiento y satisfacción laboral	112
Figura 23: Correlaciones, equidad y satisfacción laboral	113
Figura 24: Correlaciones, innovación y satisfacción laboral	114

## **RESUMEN**

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los docentes en las Instituciones Educativas N° 3033 Andrés Avelino Cáceres y N° 3037 Gran Amauta del distrito San Martín de Porres.

En la investigación se empleó la metodología de tipo descriptiva, correlacional, adoptando el diseño no experimental transversal en el cual se analizaron las percepciones de 141 docentes de ambas instituciones mencionadas, y cuyo método empleado presentó un enfoque cuantitativo el cual permitió llevar a cabo la recolección de datos para probar la hipótesis en base en la medición numérica y el análisis estadístico correspondiente, lo que finalmente permitió concluir que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción Laboral Docente, la Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación, ambiente físico de trabajo, forma que se realiza el trabajo, oportunidades de desarrollo, subordinado Director, remuneración.

## ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between organizational climate on job satisfaction of teachers in the Educational Institutions No. 3033 Andres Avelino Cáceres and N°. 3037 Grand Amauta District San Martin de Porres.

In the present study used the methodology of descriptive, correlational, not experimental design does not adopt cross which examined the perceptions of 141 teachers from both institutions mentioned, and which method presents a quantitative approach which allowed carrying after collecting data to test hypotheses based on numerical measurement and statistical analysis for, which ultimately concluded that organizational climate significantly influence teacher job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, equity and Innovation, physical work environment, so as to perform the work, development opportunities, subject Director, Compensation.