



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL EN EL
PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°
10058 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA – FERREÑAFE 2015.

PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR

Br. CUBAS HUILCAMANGO JESÚS CELSO

ASESOR

DR. FRANCISCO CELSO VILLANUEVA CHÁVEZ

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Dr. CHERRE ANTÓN CARLOS
Presidente

Dr. LOZANO RIVERA MARTÍN WILSON
Secretario

Dr. VILLANUEVA CHÁVEZ FRANCISCO
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Víctor y Brígida que Dios los tenga en su gloria y que por ellos soy y estoy aquí.

A Dios quien con su infinito poder me permitió seguir estudiando y cumplir mis metas y sueños.

A mi esposa Llany Del Milagro, a mis hijos Edwin, Jhónatan, Jesús Del Milagro, Herly y Maricielo, a mis amigos y colegas que me apoyaron y comprendieron a lo largo de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento al personal docente y administrativo de la Institución Educativa Virgen de la Medalla Milagrosa del distrito y provincia de Ferreñafe por el apoyo e interés mostrado al responder los cuestionarios realizados, contribuyendo significativamente para la realización del presente trabajo de investigación.

Del mismo modo al asesor Dr. Francisco Villanueva Chávez quien ha tenido la paciencia y sabiduría para guiarme a hacer realidad este trabajo.

EL AUTOR

DECLARACIÓN JURADA

Yo, CUBAS HUILCAMANGO JESÚS CELSO, estudiante del programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°. 33586988, con la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10058 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA – FERREÑAFE 2015

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lambayeque, marzo 2016

CUBAS HUILCAMANGO JESÚS CELSO
DNI: 33586988

PRESENTACIÓN

Distinguidos señores integrantes del jurado calificador, de conformidad con los lineamientos normativos especificados en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración y elevado criterio profesional el informe de investigación titulado **RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10058 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA – FERREÑAFE 2015**, el mismo que me permitirá obtener el grado de magíster en administración de la educación.

Esta investigación presenta información acerca de determinar el nivel de satisfacción y el nivel de clima laboral, la cual fue la base para la elaboración de la investigación de la relación que existen entre la variable la satisfacción y clima laboral, y que después de la aplicación del test se verificó el nivel alto de relación que tienen estas dos variables.

Seguro del reconocimiento del aporte de este trabajo, estoy dispuesto a recoger las observaciones y sugerencias que ustedes realicen, las mismas que se tomarán en cuenta en beneficio del personal directivo, docente y administrativo, puesto que toda investigación, contribuye a la mejora del servicio y calidad social.

EL AUTOR

CARÁTULA

Página del Jurado.....ii

Dedicatoria..... iii

Agradecimiento iv

Declaración Jurada v

Presentación.....vi

Índicevii

Resumenix

Abstract..... x

Introducción xi

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION..... 13

1.1 Planteamiento del Problema..... 14

1.2 Formulación del Problema..... 15

1.3 Justificación..... 15

1.4 Antecedentes..... 16

1.5 Objetivos..... 19

1.5.1. Objetivo General.....19

1.5.2. Objetivos específicos.....19

CAPITULO II

MARCO TEORICO 21

2.1. Satisfacción Laboral.....22

2.2. Clima Laboral.....26

2.3. Marco conceptual.....37

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Hipótesis.....39

3.2. Variables.....39

3.2.1. Definición conceptual.....	39
3.2.2. Definición operacional.....	40
3.2.3. Operacionalización de variables.....	41
3.3. Metodología.....	44
3.3.1. Tipos de estudio.....	44
3.3.2. Diseño.....	44
3.4. Población y muestra.....	45
3.5. Métodos de investigación.....	46
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	46
3.7. Métodos de análisis de datos.....	47
 CAPITULO IV	
RESULTADOS.....	49
4.1. Presentación y análisis de la información.....	49
4.2. Discusión de Resultados.....	56
CONCLUSIONES.....	58
SUGERENCIAS.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	61

RESUMEN

El clima laboral es el resultado de la atención que reciben los alumnos y la comunidad, que, proponen para abordar las problemáticas existentes dentro de la I.E.

El grado de satisfacción, son los sujetos que desde su posición, tienen un rol formador dentro de una sociedad. Para el caso de las I.E. estos deben ser entendidos como sociedades.

Pero la existencia de los agentes no determina la calidad de atención si es que este agente no ha tomado conciencia de su existencia como tal. El sujeto se hace parte de una sociedad cuando participa activamente en ella cumpliendo a cabalidad su rol, así en la I.E. la sola existencia del Director, personal docente, personal administrativo, no garantizan la calidad atención si es cada quien no manifiesta sus actualizaciones y perfeccionamientos como ser humano, colocándolos al servicio del logro de la visión a través de una misión, es decir convirtiéndose en los mejores en cuanto a clima laboral del personal con una puntuación de correlación de 0.71019151.

El presente trabajo de investigación denominado **RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10058 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA – FERREÑAFE 2015**, revela pues, el nivel del clima laboral en la I.E. y su influencia en el grado de satisfacción conforme se ven en los resultados que el grado de relación es alta, lo que demuestra la hipótesis del presente estudio. Lo cual, además el presente estudio servirá de reflexión a otras instituciones educativas que se sientan identificadas con nuestra problemática.

PALABRAS CLAVES: SATISFACCIÓN LABORAL Y CLIMA LABORAL

ABSTRACT

The working environment is the result of the care provided to students and to propose the community to address the problems that exist within the IE

The degree of satisfaction, are the subjects that from their position, have a formative role in society. In the case the I.E. these should be understood as societies.

But the existence of the agents does not determine the quality of care if this agent has not become aware of its existence as such. The subject becomes part of a company when it is actively involved in complying fully its role as well in IE the mere existence of the Director, teachers, administrative staff, do not guarantee quality care if everyone does not show updates and improvements as a human being, placing them at the service of achieving the vision through a mission that is becoming the best in terms of working environment of staff with a score correlation 0.71019151.

This research paper called RELATIONSHIP BETWEEN CLIMATE AND JOB SATISFACTION staff working at the school N ° 10058 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA - FERREÑAFE 2015, it reveals the level of the working environment in the IE and their influence on satisfaction as seen in the results that the relationship level is high, proving the hypothesis of this study. Which, besides this study will serve as reflection to other educational institutions who identify with our problems.

KEYWORDS: JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT