



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes en 03 Instituciones Educativas de la Ugel 02 - S.M.P -Lima-Perú-2013”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:
Magíster en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Tello Minaya Carlos Rafael

ASESOR:

Dra. Fuster Guillén Doris

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PERÚ – 2014

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a los seres queridos que más amo en éste mundo: Mi esposa Violeta y mi hijo Carlos al igual que a mis padres: Luz y Benito, como mis hermanos: Marleny, Edwin y Gina; por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más en lo personal y profesional.

Agradecimiento

A nuestro Divino Señor, quién guía mis pasos, me da salud, fortaleza, tenacidad y perseverancia... A mis padres; profesores como yo, Lic. Tello Torres S. Benito y Lic. Minaya Campoblanco R. Luz, quienes me han apoyado incondicionalmente en todo momento, los amo de todo corazón.

Agradecer a mi esposa Santillán Ñontol I. Violeta, por su apoyo moral y muy especialmente a mi gran amigo, mi único tesoro, quién maniobra mis éxitos mi hijo: Carlos Alexander Tello Santillán (10 años de edad). Así como también a toda su generación mis sobrinos: Derick, Angie, Zahorí, Robert, Jade, Gianfranco, Kiara, Sadith, Misael y Estrella. Agradecer a mi suegra Sra. Matilde R. Ñontol Vásquez, quien me mostró su confianza desde el primer día... Agradecer a mis hermanos: Lic. Tello Minaya L. Marleny, Lic. Tello Minaya S. Edwin y Lic. Tello Minaya Gina E.; quienes han sabido brindarme su constante apoyo y estímulo.

Agradecer a mi Asesora Dr. Fuster Guillen Doris; por su gran profesionalismo, interés y entusiasmo, así como por su confianza y aprecio demostrado durante el tiempo que dedicó a la asesoría de éste trabajo. A mis profesores: Mg. Ramírez Sáenz Soto Carmen, Mg. Menacho Mena Alejandro, Mg. Espinoza Sinche Eudisia, Mg. Peña Hospinal Angélica, Mg. Cecilia Collantes y Dr. Fuster Guillen Doris. Así como mis validadores: Mg. Núñez Lira Luís, Mg. Carhuancho Mendoza Irma y Mg. Norabuena Figueroa Pedro. A todos ellos mis sinceras muestras de agradecimiento por su profesionalismo de brindarnos sus conocimientos.

Agradecer a mis colegas y amigos: Lic. Muñoz Saavedra María, Lic. Fajardo Escate Doris, Lic. Sierralaya Alanya Félix, Lic. Espinoza Vais Carlos, Lic. León Guevara Israel y Lic. Martínez Hinostroza Luís Ricardo; por compartir buenos momentos en nuestra etapa profesional, por haber formado un equipo sólido y con aspiraciones a un nuevo cambio, cambios que merece nuestro Perú...

El Autor

Presentación

Distinguidos Miembros Del Jurado.

Carlos Rafael Tello Minaya, presenta ante ustedes la tesis que lleva por título: “El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docente en 03 Instituciones Educativas de la UGEL 02 – SMP-Lima-Perú 2013”. Esta investigación fue dirigida a los Docentes de éstas Instituciones que se mencionan a continuación: I.E. N° 2032 “Manuel Scorza Torres”, I.E. N° 2082 “Paraíso Florido”, I.E. N° 2091 “Mariscal Andrés Avelino Cáceres.

Además de cumplir con las normas y reglamento de la Universidad para optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación, constituye un gran aporte teórico, un antecedente significativo, un punto de partida, donde los docentes puedan dar inicio a un trabajo pedagógico más comprometido y responsable.

Es así, que el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes, tienen mucha significatividad en el trabajo diario que realizan en sus Instituciones Educativas, porque diagnosticadas en forma inmediata y oportuna, permitirá al docente tomar acciones de planificar, elaborar y ejecutar estrategias institucionales adecuadas que conlleven a un mejor compromiso del personal docente, y así mismo proponer sugerencias que ayuden a mejorar el desempeño de tal manera que el servicio educativo sea de mayor calidad y beneficio a toda la Comunidad Educativa.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del Problema.	17
1.2 Formulación del Problema.	20
1.2.1 Problema General.	20
1.2.2 Problema Específico.	20
1.3 Justificación.	21
1.3.1 Justificación Pedagógica.	21
1.3.2 Justificación Metodológica	21
1.3.3 Justificación Práctica.	21
1.4 Limitaciones.	22
1.5 Antecedentes.	22
1.5.1 A nivel Internacional.	22
1.5.2 A nivel Nacional.	27
1.6 Objetivos	31
1.6.1 Objetivo General.	31
1.6.2 Objetivo Específico.	31
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1 Clima Organizacional	34
2.1.1 Definiciones.	34
2.1.2 Enfoques Teóricos del Clima Organizacional:	36
2.1.3 Dimensiones del Clima Organizacional:	38
2.1.4 Tipos de Clima Organizacional.	40

2.1.5. Características.	41
2.1.6 Importancia.	43
2.2.1 Definiciones.	45
2.2.2 Teoría de la Satisfacción Laboral.	48
2.2.2.1 Planteamiento Motivacional.	48
2.2.2.2 Planteamiento Dinámico.	56
2.2.3 Enfoques de Satisfacción Laboral.	56
2.2.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.	57
2.3 Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	59
2.3.1 Importancia.	59
2.3.2 Relación entre Variables.	61
2.4 Definición de Términos Básicos.	62
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Hipótesis	65
3.1.1 Hipótesis General.	65
3.1.2 Hipótesis Específica.	65
3.2 Variables	66
3.2.1 Definición Conceptual.	66
3.3.2 Definición Operacional.	67
3.3 Metodología	69
3.3.1 Tipo de Estudio.	69
3.3.2 Diseño:	69
3.4 Población y Muestra	70
3.4.1 Población:	70
3.4.2 Muestra.	70
3.5 Método de Investigación.	72
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	73
3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos.	73
3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos.	73
3.7 Método de Análisis de Datos.	76
CAPITULO IV RESULTADOS	
4.1 Descripción.	79

4.1.1	Análisis Descriptivo.	79
4.2	Contrastación de hipótesis	81
4.2.1	Hipótesis general:	81
4.2.2	Hipótesis específica 1:	83
4.2.3	Hipótesis específica 2:	87
4.2.4	Hipótesis específica 3:	90
4.2.5	Hipótesis específica 4:	93
4.2.6	Hipótesis específica 5:	95
4.2	Discusión.	98

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones	101
Sugerencias	102

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS ANEXOS

Anexo N° 1°	Matriz de Consistencia
Anexo N° 2°	Matriz de Operacionalización de Variables
Anexo N° 3°	Prueba Piloto del Clima Organizacional.
Anexo N° 4°	Prueba Piloto de Satisfacción Laboral.
Anexo N° 5°	Validación de Expertos.
Anexo N° 6°	Resumen de Datos.

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Definición Operacional del Clima Organizacional.	40
Tabla 2 Definición Operacional de la Satisfacción Laboral.	58
Tabla 3 Estudios sobre la relación entre Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral.	61
Tabla 4 Operacionalización de la variable Clima Organizacional	67
Tabla 5 Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral.	68
Tabla 6 Distribución de la Población.	70
Tabla 7 Distribución de la Muestra de los docentes en 03 I.E. de la UGEL 02-SMP-Lima-Perú 2013.	72
Tabla 8 Resumen del tamaño de Muestra de los docentes en 03 I.E. de la UGEL 02-SMP-Lima-Perú 2013.	72
Tabla 9 Confiabilidad del Instrumento Clima Organizacional.	74
Tabla 10 Confiabilidad del Instrumento Satisfacción Laboral.	75
Tabla 11 Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes En 03 I.E. de la UGEL 02 SMP-Lima-Perú 2013..	81
Tabla 12 Prueba de la Correlación de Spearman	83

Tabla 13	Autorrealización y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02 SMP-Lima-Perú 2013.	84
Tabla 14	Prueba de la Correlación de Spearman	86
Tabla 15	Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02 SMP-Lima-Perú 2013.	87
Tabla 16	Prueba de la Correlación de Spearman	89
Tabla 17	Supervisión y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02 SMP-Lima-Perú 2013.	90
Tabla 18	Prueba de la Correlación de Spearman	92
Tabla 19	Comunicación y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02 SMP-Lima-Perú 2013.	93
Tabla 20	Prueba de la Correlación de Spearman	95
Tabla 21	Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02 SMP-Lima-Perú 2013.	96
Tabla 22	Prueba de la Correlación de Spearman	98

Índice de Figuras

Figura 1	Teoría del Clima Organizacional de Likert.	38
Figura 2	Secuencia Conductual.	45
Figura 3	Factores de Higiene y Motivación de Herzberg.	51
Figura 4	El modelo de las determinantes de la Satisfacción Laboral de Lawler.	54
Figura 5	Teoría de Eventos Situacionales.	55
Figura 6	Diagrama del Diseño Correlacional.	70
Figura 7	Niveles de la Variable Clima Organizacional y sus Dimensiones de acuerdo a los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02 SMP-Lima-Perú 2013.	79
Figura 8	Niveles de la Variable Satisfacción Laboral según los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02 SMP-Lima-Perú 2013.	80
Figura 9	Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02-SMP-Lima-Perú 2013.	82
Figura 10	Autorrealización y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02-SMP-Lima-Perú 2013.	85
Figura 11	Involucramiento Laboral y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02-SMP-Lima-Perú 2013.	88
Figura 12	Supervisión y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02-SMP-Lima-Perú 2013.	91
Figura 13	Comunicación y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02-SMP-Lima-Perú 2013.	94
Figura 14	Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 I.E. de la UGEL 02-SMP-Lima-Perú 2013	97

Resumen

El Clima Organizacional proporciona la percepción del ambiente que existe entre los integrantes que laboran en una organización, dependiendo de éste, dificulta o favorece el alcance de los Objetivos organizacionales, es por ello que el propósito de ésta investigación fue precisar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 Instituciones Educativas de la UGEL 02 San Martín de Porres-Lima-Perú 2013.

El instrumento validado pertenece a su autora Psicóloga. Sonia Palma Carrillo. La población estuvo conformada por 151 docentes; siendo la muestra escogida de 109, los datos fueron recogidos mediante una encuesta, para su análisis fue aplicado el Software Excel y SPSS N° 19 utilizando como prueba estadística el Coeficiente de Correlación de Spearman. Se obtuvieron resultados de la Investigación donde el Clima organizacional y la satisfacción laboral presentan una relación directa y débil según la correlación de Spearman de 0.218, $p < 0.05$.

Gracias a estos resultados resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Palabras Claves: Clima organizacional, Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales, Satisfacción Laboral, Significación de Tareas, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, Beneficios Económicos.

Abstract

The organizational climate provides the perception of the environment between members who work in an organization, depending on this, hinders or promotes the scope of organizational objectives, which is why the purpose of this investigation was to clarify the relationship between organizational climate and Job Satisfaction of Teachers in Educational Institutions 03 02 UGELs San Martin de Pores, Lima-Peru 2013.

The validated instrument belongs to its author Ps. Palma Sonia Carrillo. The population consisted of 151 teachers; being the chosen sample of 109 , data were collected through a survey for analysis was applied Excel and SPSS Software No. 19 using as test statistic the Spearman correlation coefficient . Research results where the organizational climate and job satisfaction have a positive relationship in Spearman correlation of 0.218, $p < 0.05$ was obtained.

Thanks to these results highlight the need to foster an appropriate organizational climate in order that workers feel motivated, valued and that strengthen their commitment to their work and development institution of their daily activities.

Keywords: Organizational Climate , Self-Empowerment , Job Involvement , Oversight , Communication, Working Conditions , Job Satisfaction , Task Significance , Working Conditions , Personal Recognition and / or Social , Economic Benefits.

Introducción

En los años 1914-1918. Etapa de la primera guerra mundial, Alemania creó una Institución conformada por Psicólogos llamada "GESTALT", ellos introdujeron un elemento novedoso que sería intermedio entre el "Estímulo y la Respuesta" un estímulo de forma independiente, particular con características diferentes, que fue el punto de partida para el término de lo ahora llamamos Clima Organizacional; basados en ésta teoría; Lewin formula su Teoría de Campo, referido al método de las relaciones causales y la elaboración de constructos (campos) científicos donde señala como un campo psicológico constituido por la personalidad del sujeto que percibe y por el ambiente. En 1939, Lewin, incorpora el término "Clima Social". En 1950 Cornell define al Clima como: "Conjunto de las percepciones de las personas que integran una organización". Hasta la actualidad continúan las investigaciones referentes a éstas variables, ofreciendo una gigantesca gama referente a las definiciones del concepto.

Por lo tanto el Clima Organizacional es un lugar físico donde se interrelacionan las personas, infraestructura, tecnología de manera racional, creando un ambiente social agradable o desagradable y por consiguiente el desempeño dependerá de cómo se desarrolla en el entorno. Así como también podemos decir que la Satisfacción Laboral se comporta como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo- se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva al grado en el que a uno le gusta su trabajo. Es por ello que la satisfacción Laboral se ha convertido en una cuestión del máximo interés para los trabajadores y para muchas organizaciones en las que trabajan.

Algunas investigaciones vinculadas con el tema, han sido, en primer término la de Palma (2003) quién estudió la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres Universidades privadas de Lima. Los instrumentos empleados fueron dos escalas

de motivación y clima laboral bajo el enfoque de Mc McClellan y Litwing. Los datos fueron procesados con el software SPSS.

Después de haber realizado las consultas bibliográficas de trabajos de investigación determiné por inclinarme a ésta investigación que lleva por título: “El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes en 03 Instituciones Educativas de la UGEL 02-Smp-Lima-Perú 2013”. En el trabajo de investigación se tuvo como referencia de las 03 Instituciones Educativas siendo su población un total de 151 Docentes de los cuales se determinó la participación de 109 docentes; que corresponden al tamaño de la muestra, quienes brindaron valiosos aportes, contribuyendo en la mejora de su Institución Educativa.

Tipo de estudio es Descriptiva y Explicativa, buscando establecer si existe relación entre éstas dos variables como son. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Docente. Es necesario puntualizar que las Características de éste proyecto de Investigación corresponde como sigue Tema: Gestión de Recursos Humanos. / Sub-Líneas: Gestión del Capital Humano en la Institución Educativa. / Líneas de Investigación: Evaluación y Aprendizaje. / Áreas de Especialidad: Gestión. Y el contenido de ésta investigación está dividida en cuatro capítulos, los que se detallan a continuación:

Capítulo I: Problema de Investigación.

Hace una breve reseña sobre el planteamiento y la formulación del problema, en término general y específico, así como su definición, explícito y fundamental que son la Justificación, Antecedentes Internacionales y Nacional de sus variables, como también los Objetivos y Limitaciones de éste estudio.

Capítulo II: Marco Teórico.

Muestra énfasis en los criterios, dimensiones y revisión literaria de diferentes autores referentes al Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes. Explica teóricamente definiciones, enfoques, tipos, características, e importancia de su estudio, especificando los términos conceptuales usados en su investigación.

Capítulo III: Marco Metodológico

Describe y aplica las principales características del Diseño Metodológico utilizado en éste estudio, donde se formulan las hipótesis, variables, metodología, población y muestra; sus técnicas e instrumentos utilizados nos permitirán conocer la forma como se evaluaron la información.

Capítulo IV: Resultados.

Presenta los resultados recogidos a partir de los diversos instrumentos de investigación aplicados con el apoyo de gráficos de alguna de sus principales variables y los analiza así como una breve discusión del caso.

Conclusiones – Sugerencias

En este espacio se muestra las conclusiones, sugerencias y/o recomendaciones en base de los resultados obtenido en todo el proceso de la investigación, finalmente; referencias bibliográficas, anexos como información complementaria y otros aportes en favor de la investigación