



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en la II.EE.
3057 de la UGEL 04 - Comas 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Fredy Chávez Velaisosa

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2018

Dedicatoria

En honor a mis queridos padres, a mi familia, mis profesores y en especial a nuestro bendito Dios que nos acompaña y conduce por el camino para seguir mis estudios hacia el éxito profesional.

Agradecimiento

Un agradecimiento sincero a mis familiares por el apoyo y la paciencia para realizar la presente investigación.

A mis profesores por su asesoría, consejos y comprensión durante todo este tiempo.



DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CHAVEZ VELAISOSA, FREDY

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL

EN LA II.EE. 3057 DE LA UGEL 04 - COMAS 2018

Fecha: 28 de setiembre de 2018

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

VOCAL: Mg. Pedro Novoa Castillo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Contextualizar sus def. conceptuales
- Corroborar APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaración de Autoría

Yo, Fredy Chávez Velaisosa, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018" presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 5 de mayo del 2018



Firma

Fredy Chávez Velaisosa
DNI: 33429238

Índice

	Página
Carátula	
página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Índice	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	37
II. Método	38
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, operacionalización	41
2.3. Población, muestra y muestreo	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45

III: Resultados	50
3.1. Descripción de resultados	51
3.2. Resultados correlacionales	65
IV: Discusión	70
V: Conclusiones	73
VI: Recomendaciones	75
VII: Referencias	78
VIII: Anexos	
Anexo1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Base de datos de la variable del clima organizacional	
Anexo 3: Cuestionario	
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto de la variable del clima organizacional	
Anexo 5: Certificado de validez	

Índice de tablas

	Páginas
Tabla 1: Matriz de operacionalización del clima organizacional	49
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la satisfacción laboral.	50
Tabla 3: Escalas y baremos del clima organizacional.	54
Tabla 4: Escalas y baremos de la satisfacción laboral.	55
Tabla 5: Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable clima organizacional.	55
Tabla 6: Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable satisfacción laboral.	56
Tabla 7: Confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	57
Tabla 8: Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral	57
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	59
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de las relaciones interpersonales de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	60
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según el estilo de dirección.	61

Tabla 12:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la retribución	62
Tabla 13:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según en el sentido de pertinencia.	63
Tabla 14:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la disponibilidad de recursos.	64
Tabla 15:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la estabilidad	65
Tabla 16:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la calidad y coherencia en la dirección.	66
Tabla 17:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según los valores colectivos.	67
Tabla 18:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la satisfacción laboral.	68
Tabla 19:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según la significación de tareas.	69

Tabla 20:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según las condiciones de trabajo	70
Tabla 21:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según el reconocimiento personal	71
Tabla 22:	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según los beneficios económicos.	72
Tabla 23:	Correlación del clima organizacional y satisfacción laboral	73
Tabla 24:	Correlación del clima organizacional y la significación de tareas.	74
Tabla 25:	Correlación del clima organizacional y las condiciones de trabajo.	75
Tabla 26:	Correlación del clima organizacional y el reconocimiento personal	76
Tabla 27:	Correlación del clima organizacional y los beneficios económicos	77

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Distribución porcentual de los docentes según el clima organizacional. de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	59
Figura 2: . Distribución porcentual de los docentes según las relaciones interpersonales de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	60
Figura 3: Distribución porcentual de los docentes según el estilo de dirección de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	61
Figura 4: Distribución porcentual de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	62
Figura 5: Distribución porcentual de los docentes según el sentido de pertinencia.	63
Figura 6: Distribución porcentual de los docentes según la disponibilidad de recursos de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	64
Figura 7: Distribución porcentual de los docentes según la estabilidad de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	65

	Página
Figura 8: Distribución porcentual de los docentes según la calidad y coherencia en la dirección de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	66
Figura 9: Distribución porcentual de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018 según los valores colectivos.	67
Figura 10: Distribución porcentual de los docentes según la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	68
Figura 11: Distribución porcentual de los docentes según la satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	69
Figura 12: Distribución porcentual de los docentes según las condiciones de trabajo de los docentes en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	70
Figura 13: Distribución porcentual de los docentes según el reconocimiento personal en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018.	71
Figura 14: Distribución porcentual de los docentes según los beneficios económicos en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018	72

Resumen

La presente investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas, tuvo como objetivo general, establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la muestra estudiada.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue aplicada, el nivel es descriptivo correlacional, el enfoque fue cuantitativo y el diseño de investigación que se utilizó es no experimental, de corte transversal porque no se manipularon las variables y se aplicó el instrumento en un solo momento. La población estuvo formada por los docentes de la institución educativa mencionada, la muestra estuvo conformada por 80 profesores de la institución educativa 3057 y el muestreo fue no probabilístico, la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: comprobó que hay relación entre las dos variables, clima organizacional y satisfacción laboral. (a) Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la significación de la tarea según los profesores de la institución educativa. (b) Existe relación inmediata y significativa entre el clima organizacional y las circunstancias de Trabajo según los profesores de la institución educativa 3057. (c) Existe relación inmediata y significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social según los profesores en la institución educativa. (d) Existe relación inmediata y significativa entre el clima organizacional y los beneficios Económicos según los profesores en la institución educativa 3057 de la UGEL 04 Comas 2018

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, disponibilidad y reconocimiento.

Abstract

This research entitled: Climate organization and job satisfaction in educational institutions 3057 of the UGEL 04 Comas, had as a general objective to determine the organizational climate and job satisfaction of the educational institution of the UGEL 04 Comas. It is of applied type, the level is descriptive correlational and the design of the research is not experimental, of transversal nature because the variables are not manipulated and the instrument is applied in a single moment. The sample consisted of 20 professors from the educational institution 3057 of the UGEL 04.

The method used was (inductive, deductive, hypothetical deductive, etc.), the type of research was (applied) at the (descriptive, explanatory), focused (quantitative) level; of design (not experimental: transversal). The population was formed by 80 professors of the educational institution 3057, the sample by and the sampling was of type (probabilistic, not probabilistic). The technique used to collect information (survey) and the data collection instruments that were approved through expert judgments and their reliability through reliability statistics (Alfa de Cronbach, KR-20).

When analyzing the statistical data, it is obtained as a result of the existence of a relation $r = 0.661$ between the variable organizational climate and the variable of job satisfaction, which indicates the existence of a positive average correlation.

The importance of $p = 0.000$ indicates that $\alpha = 0.05$ is lower, which allows to affirm that the relation is significant, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative alternative is accepted. It is concluded that:

There is a direct and significant relationship between the organizational climate and job satisfaction in the educational institution 3057 of the UGEL 04-Comas 2018

Keywords: organizational climate, job satisfaction, availability and recognition.