



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes
de la institución educativa N° 56004-JAPAM -Sicuani**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa.

AUTORA: Br. Choquenaira Tinta, Marleny Marilly

ASESORA:

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira

SECCIÓN: Educación

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2019

PAGINA DEL JURADO

Dr. HUGO ENRIQUEZ, ROMERO

Presidente

Dr. ZEGARRA SALAS, WILBERT

Secretario

Dra. MARMANILLO MANGA, ROSA ELVIRA

Vocal

Dedicatoria:

A mis padres y hermanos por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Agradecimiento:

Me gustaría agradecer de los docentes que contribuyeron con mi formación como profesional, en especial a mi asesor de tesis Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira por su ayuda desinteresada en la elaboración de esta investigación.

A mi alma mater por todos los años de preparación y esta gran oportunidad de estudio.

A los amigos que me apoyaron y acompañaron durante el proceso con sus consejos y aportes que fueron de bastante ayuda en esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

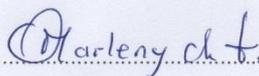
Yo, Marleny Marilly CHOQUENAIRA TINTA con DNI N° 40016894, estudiante del programa de maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 56004 JAPAM – sicuani.

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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar 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.

Trujillo, 14 de marzo del 2019.



.....
, Marleny Marilly CHOQUENAIRA TINTA

DNI: 40016894

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Expongo ante ustedes la tesis denominada: *“Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 56004-JAPAM Sicuani”*, trabajo que se constituye como requisito indispensable para obtener el grado de Maestro en docencia Y Gestión educativa.

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa. *N° 56004-JAPAM Sicuani*

Los resultados determinados en esta investigación con un instrumento importante para el docente de la institución, que le sirve de punto de partida para la toma de decisiones en cuanto al clima organizacional de la institución que dirige. Contribuyendo así a que el personal docente que tiene bajo su dirección logre alcanzar niveles de satisfacción óptimos en el trabajo que desarrolla; lo que originará el mayor logro de aprendizajes en los estudiantes.

Se encuentra estructurada en **VII** Capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

El **capítulo I**, comprende la realidad problemática, formulación del problema de investigación, la justificación de estudio, las hipótesis y los objetivos.

En **el capítulo II**, se expone la metodología empleada, el diseño de investigación, tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados, los métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En **el capítulo III**, se presentan los resultados obtenidos de la investigación.

En **el capítulo IV**, se presenta la discusión, en base a los resultados obtenidos.

En **el capítulo V**, las conclusiones arribadas a partir del procesamiento de los datos recogidos.

En **el capítulo VI**, se expone las recomendaciones.

En **el capítulo VII**, se presentan las referencias de la información empleada en la presente investigación.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación colme sus expectativas y sea digna de su aprobación.

Atentamente.

La autora

Índice

Página

Caratula	
Página del jurado	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Declaratoria de autoría	
Presentación	
Índice de contenidos	
Lista de tablas	
Lista de gráficos	
Resumen	11
Abstract	12
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación de estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7 Objetivos	42
II. METODOLOGÍA EMPLEADA	
2.1. Diseño de investigación.	44
2.2. Variables, operacionalización	44
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
Validez y confiabilidad	
2.5. Método de Análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	49
Tabla 1: Operacionalización del variable clima organizacional.	45
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral.	46
III. RESULTADOS	50
Tabla 3: Población de la unidad de análisis	47

Tabla 4: Resultados variable clima organizacional.	50
Tabla 5: Niveles de la dimensión estructura	51
Tabla 6: Niveles de la dimensión responsabilidad.	52
Tabla 7: Niveles de la dimensión recompensa.	53
Tabla 08: Niveles de la dimensión desafíos.	54
Tabla 09: Niveles de la dimensión relaciones.	55
Tabla 10: Niveles de la dimensión cooperación.	56
Tabla 11: Niveles de la dimensión estándares.	57
Tabla 12: Niveles de la dimensión conflictos.	58
Tabla 13: Niveles de la dimensión identidad.	59
Tabla 14: Resultados variable satisfacción laboral.	60
Tabla 15: Niveles de la dimensión trabajo.	61
Tabla 16: Niveles de la dimensión salario.	62
Tabla 17: Niveles de la dimensión promociones.	63
Tabla 18: Niveles de la dimensión reconocimiento.	64
Tabla 19: Niveles de la dimensión beneficios.	65
Tabla 20: Niveles de la dimensión condiciones de trabajo.	66
Tabla 21: Niveles de la dimensión supervisión	67
Tabla 22: Niveles de la dimensión colegas de trabajo.	68
Tabla 23: Niveles de la dimensión institución y dirección	69
Tabla 24: Prueba de independencia del Chi cuadrado.	70
Tabla 25: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre variable Clima organizacional y satisfacción laboral.	71
Tabla 26: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre La dimensión estructura y satisfacción laboral.	72
Tabla 27: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre La dimensión responsabilidad y satisfacción laboral.	73
Tabla 28: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre La dimensión recompensa y satisfacción laboral.	74
Tabla 29: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre La dimensión desafíos y satisfacción laboral.	75
Tabla 30: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre La dimensión relaciones y satisfacción laboral.	76

Tabla 31: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión cooperación y satisfacción laboral.	77
Tabla 32: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión estándares y satisfacción laboral.	78
Tabla 33: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión conflicto y satisfacción laboral.	79
Tabla 34: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión identidad y satisfacción laboral.	80

Lista de gráficos

Gráfico 1: Niveles de la variable clima organizacional	50
Gráfico 2: Niveles de la dimensión estructura.	51
Gráfico 3: Niveles de la dimensión responsabilidad.	52
Gráfico 4: Niveles de la dimensión recompensa.	53
Gráfico 5: Niveles de la dimensión desafíos.	54
Gráfico 6: Niveles de la dimensión relaciones.	55
Gráfico 7: Niveles de la dimensión cooperación.	56
Gráfico 8: Niveles de la dimensión estándares.	57
Gráfico 9: Niveles de la dimensión conflicto.	58
Gráfico10: Niveles de la dimensión identidad.	59
Gráfico 11: Niveles de la variable satisfacción laboral.	60
Gráfico 12: Niveles de la dimensión trabajo.	61
Gráfico 13: Niveles de la dimensión salario.	62
Gráfico 13: Niveles de la dimensión promociones.	63
Gráfico 14: Niveles de la dimensión reconocimiento	64
Gráfico 15: Niveles de la dimensión beneficios.	65
Gráfico 16: Niveles de la dimensión condiciones de trabajo.	66
Gráfico 17: Niveles de la dimensión supervisión.	67
Gráfico 18: Niveles de la dimensión colegas de trabajo.	68
Gráfico 19: Niveles de la dimensión institución y dirección.	69
IV. DISCUSIÓN	81
V. CONCLUSIONES	84
VI. RECOMENDACIONES	86
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

Resumen

El presente trabajo de investigación fue realizado en la institución educativa 56004 JAPAM Sicuani tuvo como problema ver cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 56004 JAPAM Sicuani el objetivo principal de la siguiente tesis era establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, asimismo la muestra fue constituida por 11 docentes, esta muestra fue no probabilística intencionada efectivamente se concluye que el clima organizacional tiene mucho que aportar en la satisfacción laboral

Primero: Se afirma que existe relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.744; valores que muestran una asociación alta y positiva.

Segundo: Se afirma que existe relación entre la dimensión estructura y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.555; valores que muestran una asociación moderada y positiva.

Tercero: Se afirma que existe relación entre la dimensión responsabilidad y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.668; valores que muestran una asociación alta y positiva.

Cuarto: Se afirma que existe relación entre la dimensión recompensa y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.555; valores que muestran una asociación moderada y positiva.

Quinto: Se afirma que existe relación entre la dimensión desafíos y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.233; valores que muestran una asociación baja y positiva.

Sexto: Se afirma que existe relación entre la dimensión relaciones y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.460; valores que muestran una asociación moderada y positiva.

Séptimo: Se afirma que existe relación entre la dimensión cooperación y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,526; valores que muestran una asociación moderada y positiva.

Octavo: Se afirma que existe relación entre la dimensión estándares y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.771; valores que muestran una asociación alta y positiva.

Noveno: Se afirma que existe relación entre la dimensión conflicto y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.244; valores que muestran una asociación baja y positiva.

Décimo: Se afirma que existe relación entre la dimensión identidad y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.579; valores que muestran una asociación moderada y positiva.

Palabras Clave: *Clima organizacional, Satisfacción laboral, docentes.*

Abstract

The present research work was carried out in the educational institution 56004 JAPAM Sicuani had as a problem to see what is the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the teachers of the educational institution N ° 56004 JAPAM Sicuani el the main objective of the following thesis was establish the relationship between the organizational climate and job satisfaction, also the sample was constituted by 11 teachers, this sample was intentionally not probabilistic effectively concludes that the organizational climate has much to contribute in job satisfaction

First: It is stated that there is a relationship between the variables organizational climate and job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.744; values that show a high and positive association.

Second: It is affirmed that there is a relationship between the structure dimension and the labor satisfaction variable, with a correlation coefficient of 0.555; values that show a moderate and positive association.

Third: It is stated that there is a relationship between the responsibility dimension and the variable of job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.668; values that show a high and positive association.

Fourth: It is stated that there is a relationship between the reward dimension and the variable of job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.555; values that show a moderate and positive association.

Fifth: It is stated that there is a relationship between the challenges dimension and the variable of job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.233; values that show a low and positive association.

Sixth: It is stated that there is a relationship between the relationship dimension and the variable job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.460; values that show a moderate and positive association.

Seventh: It is stated that there is a relationship between the cooperation dimension and the variable job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.526; values that show a moderate and positive association.

Eighth: It is affirmed that there is a relationship between the standard dimension and the labor satisfaction variable, with a correlation coefficient of 0.771; values that show a high and positive association.

Ninth: It is stated that there is a relationship between the conflict dimension and the labor satisfaction variable, with a correlation coefficient of 0.244; values that show a low and positive association.

Tenth: It is affirmed that there is a relationship between the identity dimension and the variable of job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.579; values that show a moderate and positive association.

Keywords: *Organizational climate, job satisfaction, teachers*