



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de
Educación Básica Alternativa, San Martín de Porres,
2015.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mgtr. Natividad Flores Contreras

ASESORA:

Dra. Lidia Neyra Huamaní

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2015

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado

Dra. Tamara Pando Ezcurra

Presidente

Dr. Miguel Ángel Giraldo Quispe

Secretario

Dra. Lidia Neyra Huamani

Vocal

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a Dios, mi familia que son los seres que más quiero en la vida; a mis padres: Saturnino Flores y Concepción Contreras que me acompañan desde el cielo.

A mis adorados y razón de vida: Harold Sánchez, Melissa Sánchez, Freddy Sánchez,

a mis hermanos: Susana Maria, Liliana, Moises, Angel Flores Contreras,

a mi familia escolar de la IEP School Niño Jesusito y a mi familia escolar Ceba: José Sabogal; que día a día aprendí con ellos y a todas aquellas personas que con cariño me apoyaron en mi esfuerzo para poder realizar este logro personal y llegar a contribuir en la mejora de la calidad educativa de nuestro país, y porque cada niño, adolescente, joven que me gratifica al verlos feliz y digo misión cumplida, que es la razón de mi labor como docente y sonrisa, esperanza y el espíritu que me alienta el alma.

Agradecimiento

A Dios por darme bendiciones, salud y permitirme el Don del conocimiento y la vocación de servicio para poder llegar a desempeñarme con eficiencia en mi labor y a todas las instituciones que me prestaron su ayuda y a todos los docentes que contribuyen al cambio para la mejora de nuestros educandos que son el futuro de nuestro país.

A mis colegas del doctorado Marlene Vergara, Lily Astocondor, Sarita Loro, Judith Zurita, Mercedes Chuchón, Xiomara Espinoza, Glenda Rodríguez y Gladys Huamán que me enseñaron el valor de la amistad.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Natividad Flores Contreras estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 07099128, con la tesis titulada “Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de Educación Básica Alternativa UGEL 2 San Martín de Porres, 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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; 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), auto plagio (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.

Lugar y fecha: Los Olivos, Junio 2015.

Firma.....

Nombres y apellidos: Natividad Flores Contreras.

DNI: 07099126.

Presentación

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:

Presentamos la tesis titulada “Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de Educación Básica Alternativa UGEL 2 San Martín de Porres, 2015” en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Doctor.

Conscientes que nuestro quehacer como docentes no está limitado sólo al desarrollo de actividades dentro de las aulas. Por lo contrario, se extiende también hacia el campo de la investigación. En este sentido, realizamos este estudio en los centros educativos para tratar de entender mejor las actitudes y comportamientos de nuestros estudiantes. Esperamos que nuestro trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En la primero se expone la introducción. En la segunda se presenta el marco metodológico. En la tercera se muestra los resultados. En la cuarta, la discusión, en la quinta las conclusiones a las que se llegaron luego del análisis de las variables de estudio, en la sexta las recomendaciones. Finalizando con el séptimo capítulo con las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Página
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Pagina del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
índice	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística	21
Justificación	44
Problema	49
Hipótesis	50
Objetivos	51
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	57
2.4. Tipos de estudio	57
2.5. Diseño	58
2.6. Población, muestra y muestreo	59
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.8. Métodos de análisis de datos	69
2.9. Aspectos éticos	70

III.	RESULTADOS	71
IV.	DISCUSION	88
V.	CONCLUSIONES	99
VI.	RECOMENDACIONES	102
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
ANEXOS		
	Anexo 1: Matriz de consistencia	
	Anexo 2: Ficha técnica. Instrumento de recolección de datos	
	Anexo 3: Cuestionarios	
	Anexo 4: Resultados confiabilidad de los instrumentos	
	Anexo 5: Validación de instrumentos	
	Anexo 6: Base de datos de ambas variables	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral	55
Tabla 2: Operacionalización de la variable: Clima organizacional	56
Tabla 3: Distribución de la población	60
Tabla 4: Identificación de las técnicas e instrumentos	65
Tabla 5: Juicio de expertos del instrumento variable 1 satisfacción laboral	66
Tabla 6: Juicio de expertos del instrumento variable 2 clima organizacional	66
Tabla 7: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de satisfacción laboral	66
Tabla 8: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de clima organizacional	67
Tabla 9: Resultados del análisis de confiabilidad Satisfacción laboral	68
Tabla 10: Resultados del análisis de confiabilidad Clima organizacional	69
Tabla 11: Variable 1:Nivel de satisfacción laboral en docentes	72
Tabla 12: Dimensión 1:Motivación	73
Tabla 13: Dimensión 2:Relaciones interpersonales	74
Tabla 14: Dimensión 3: Incentivos	75
Tabla 15: Variable 2: Nivel de clima organizacional en docentes	76
Tabla 16: Dimensión 1:Autonomía	77
Tabla 17: Dimensión 2: Confianza	78
Tabla 18: Dimensión 3: Reconocimiento	79
Tabla 19: Satisfacción laboral y el clima organizacional en docentes	81
Tabla 20: Motivación y el clima organizacional en docentes	83
Tabla 21: Relaciones interpersonales y el clima organizacional en docentes	84
Tabla 22: Incentivos y el clima organizacional en docentes.	86

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Gráfica de barras de los niveles satisfacción laboral en docentes	72
Figura 2: Gráfica de barras de los niveles motivación en docentes	73
Figura 3: Gráfica de barras de los niveles de relaciones interpersonales en docentes	74
Figura 4: Gráfica de barras de los niveles de incentivos en docentes	75
Figura 5: Gráfica de barras de los niveles de clima organizacional en docentes	76
Figura 6: Gráfica de barras de los niveles de autonomía en docentes	77
Figura 7: Gráfica de barras de los niveles de confianza en docentes	78
Figura 8: Gráfica de barras de los niveles de reconocimiento en docentes	79
Figura 9: Satisfacción laboral y el clima organizacional en docentes	81
Figura 10: Motivación y el clima organizacional en docentes	83
Figura 11: Relaciones interpersonales y el clima organizacional en docentes	85
Figura 12: Incentivos y el clima organizacional en docentes	87

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en docentes de Educación Básica Alternativa de la UGEL 2 de San Martín de Porres, 2015? y el objetivo general fue determinar la relación entre La satisfacción Laboral y el clima organizacional en docentes de Educación Básica Alternativa de la UGEL 2 de San Martín de Porres, 2015.

El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental: Transversal, descriptivo y correlacional. La muestra fue censal y comprendió a toda la población conformada por 150 docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala likert para ambas variables. Por ello, hacemos como nuestra la propuesta de Stoner (2006), se define: “La satisfacción laboral se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, la sensación que se experimenta al lograr al restablecimiento del equilibrio entre una necesidad y el fin que la reduce” (p. 85). Asimismo recogemos la definición de Castro y Paz (2006): “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros organizados e influyen en su comportamiento” (p..30).

En la investigación, se ha encontrado que existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en docentes de Educación Básica Alternativa de la UGEL 2 de San Martín de Porres; en 0,575 y los resultados indicaron una moderada correlación y un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $p = 0,000$.

Palabras claves: Satisfacción, clima, organizacional, motivación e incentivos.

ABSTRACT

The present research had as general question: What is the relationship between job satisfaction and organizational climate in Alternative Basic Education teachers UGEL 2 of San Martin de Porres, 2015? and the overall objective was to determine the relationship between job satisfaction and organizational climate in Alternative Basic Education teachers UGEL 2 of San Martin de Porres, 2015.

The research was basic, no experimental design: Transversal, descriptive and correlational. The sample census and understood the entire population comprised 150 teachers. The technique of the survey questionnaire Likert scale for both variables was applied. Therefore, we do as our proposal Stoner (2006) defined "Job satisfaction is defined as the attitude of the worker against his own work, the feeling experienced in achieving the restoration of balance between a need and so that the reduced "(p. 85). Also collect the definition of Castro and Paz (2006): "The organizational climate is the quality or property of the organizational environment they perceive or experience the organized members and influence their behavior" (p..30).

In research, it has been found that there is a significant positive relationship between job satisfaction and organizational climate in Alternative Basic Education teachers UGEL 2 of San Martin de Porres; in 0.575 and the results indicated a moderate correlation and significance level $\alpha = 0.05$ and $p = 0.000$.

Keywords: Satisfaction, climate, organizational, motivation and incentives.

RESUMO

A presente pesquisa teve como questão geral: Qual é a relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional em alternativa básica professores de Educação Ugel 2 de San Martin de Porres, 2015? eo objetivo geral foi o de determinar a relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional em alternativa básica professores de Educação Ugel 2 de San Martin de Porres, de 2015.

A pesquisa foi básicos, nenhum projeto experimental: Transversal, descritivo e correlacional. O censo de amostra e compreendido toda a população constituída por 150 professores. A técnica da escala de Likert questionário para ambas as variáveis foi aplicada. Portanto, o que fazemos como nossa proposta Stoner (2006) definiu "A satisfação no trabalho é definido como a atitude do trabalhador contra a sua própria obra, o sentimento experimentado em conseguir a restauração do equilíbrio entre a necessidade e de modo que a reduzida "(p. 85). Também recolher a definição de Castro e Paz (2006): "O clima organizacional é a qualidade ou a propriedade do ambiente organizacional eles percebem ou experimentar os membros organizados e influenciar o seu comportamento" (p..30).

Na pesquisa, verificou-se que existe uma relação positiva e significativa entre a satisfação no trabalho e clima organizacional em alternativa básica professores de Educação Ugel 2 de San Martin de Porres; em 0.575 e os resultados indicaram uma correlação com nível de significância α moderada = 0,05 e $p = 0,000$.

Palavras-chave: Satisfação, clima, organizacional, motivação e incentivos.