



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral según los
docentes de la I.E. 7102 San Francisco de Asís de
Pachacámac, 2012

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORES:

Br. Luis Alberto Yataco Ramírez

Br. Hugo Bigberto Retes Melo

ASESOR:

Dr. Ricardo Guevara Fernández

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

PERÚ – 2015

Página del Jurado

Dra. Dora Ponce Yactayo
Presidente

Dr. Jorge Díaz Dumont
Secretario

Dr. Ricardo Guevara Fernández
Vocal

Dedicatoria

A nuestras familias por siempre estar alentándonos a cumplir con todas nuestras metas propuestas.

Agradecimientos

Expresamos nuestro agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y sus docentes por apoyarnos en nuestro desarrollo profesional

Declaratoria de autenticidad

Luis Alberto Yataco Ramírez y Hugo Bigberto Retes Melo, estudiantes del Programa Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 15371351 con la tesis titulada Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E. 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012.

Declaramos bajo juramento que:

La tesis es de nuestra autoría.

- 1) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 2) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 3) 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.

Los Olivos Marzo 2015

Firma.....

Br. Luis Alberto Yataco Ramírez

DNI: 21815782

Firma.....

Br. Hugo Bigberto Retes Melo

DNI: 07890774

Presentación

El presente Trabajo de Investigación, que tiene como título “Clima organizacional y Satisfacción laboral según los docentes de la I.E., 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012”.

El presente trabajo de Investigación está constituido en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, Planteamiento del problema, que comprende: Realidad Problemática sobre la relación del clima organizacional y satisfacción laboral, asimismo comprende la formulación del problema, Justificación, Objetivos de la Investigación. En el Capítulo II, Marco referencial, que comprende los antecedentes, marco teórico de las variables clima organizacional y satisfacción laboral desde el modelo teórico del organizacional, así como la perspectiva teórica de la investigación. En el Capítulo III, Hipótesis y variables, que comprende: Las hipótesis, Identificación de Variables, Descripción de variables y Operacionalización de variables. En el Capítulo IV, Marco metodológico, que comprende: Tipo de investigación, Población, muestra y muestreo, Criterios de selección, técnicas e instrumentos de Recolección de Datos, Validación, confiabilidad del instrumento, Procedimiento de recolección de datos, Método de análisis e interpretación de datos y Consideraciones éticas. En el Capítulo V, Resultados comprende: Presentación de resultados y Contrastación de las hipótesis. VI. Discusión Finalmente, Conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos, que comprende. Matriz de consistencia, instrumentos, validación de los instrumentos, la confiabilidad de los instrumentos, las autorizaciones para la investigación y la data.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimientos | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | x |
| Índice de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| Introducción | xiv |
| I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.1. Realidad Problemática | 17 |
| 1.2. Formulación del Problema | 19 |
| 1.2.1. Problema General | 19 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 19 |
| 1.3. Justificación relevancia y contribución | 19 |
| 1.3.1. Teórica | 20 |
| 1.3.2 Social | 20 |
| 1.3.3. Pedagógica | 20 |
| 1.4. Objetivos | 21 |
| 1.4.1. Objetivo General | 21 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 21 |

| | |
|---|----|
| II. MARCO REFERENCIAL | 22 |
| 2.1. Antecedentes | 23 |
| 2.1.1. Antecedentes Nacionales | 23 |
| 2.1.2. Antecedentes Internacionales | 26 |
| 2.2 Marco teórico | 29 |
| 2.2.1. Bases teóricas de clima organizacional | 29 |
| 2.2.2. Definición | 29 |
| 2.2.3. Teoría y evolución de Clima Organizacional | 30 |
| 2.2.4. Enfoques teóricos de clima organizacional | 34 |
| 2.2.5. Enfoque de factores psicológicos individuales | 34 |
| 2.2.6. Característica del Clima Organizacional | 36 |
| 2.2.7 Dimensiones de clima organizacional | 39 |
| 2.2.8 Bases teóricas de la Satisfacción laboral | 41 |
| 2.2.9. Definición | 41 |
| 2.2.10. Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral | 43 |
| 2.2.11. Teoría del ajuste en el trabajo | 44 |
| 2.2.12. Características de la satisfacción laboral | 48 |
| 2.2.13. Medición de la satisfacción laboral | 50 |
| 2.2.14. Dimensiones de la satisfacción laboral | 53 |
| III. HIPÓTESIS Y VARIABLES | 57 |
| 3.1. Hipótesis | 58 |
| 3.1.1. Hipótesis principal | 58 |
| 3.1.2. Hipótesis específico | 58 |
| 3.2. Identificación de Variables | 58 |
| 3.2.1. Definición conceptual en el clima organizacional | 58 |
| 3.2.2. Definición Operacional. | 60 |

| | |
|--|----|
| IV. MARCO METODOLÓGICO | 62 |
| 4.1. Tipo de Estudio | 63 |
| 4.2. Población, muestra y muestreo. | 64 |
| 4.3. Criterios de selección | 64 |
| 4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 65 |
| 4.5. Validación y confiabilidad del instrumento | 65 |
| 4.6. Procedimiento de recolección de datos | 67 |
| 4.7. Método de análisis e interpretación de datos | 69 |
| V. RESULTADOS | 71 |
| 5.1. Presentación de resultados | 72 |
| 5.2. Contrastación de las hipótesis | 74 |
| VI. DISCUSIÓN | 79 |
| VII. CONCLUSIONES | 84 |
| VIII. SUGERENCIAS | 86 |
| Referencias bibliográficas | 88 |
| ANEXOS | 93 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Operacionalización del Clima organizacional | 60 |
| Tabla 2. Operacionalización del Satisfacción laboral | 61 |
| Tabla 3. Validez del instrumento del Clima organizacional | 66 |
| Tabla 4. Validez del instrumento de Satisfacción laboral | 66 |
| Tabla 5. Confiabilidad cuestionario Clima organizacional | 66 |
| Tabla 6. Confiabilidad cuestionario Satisfacción laboral | 66 |
| Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentaje del Clima organizacional | 72 |
| Tabla 8. Distribución de frecuencia y porcentaje de la Satisfacción laboral | 73 |
| Tabla 9. Correlación Clima organizacional y Satisfacción laboral | 74 |
| Tabla 10. Correlación clima organizacional y significación de tareas | 75 |
| Tabla 11. Correlación clima organizacional y condiciones de trabajo | 76 |
| Tabla 12. Correlación clima organizacional y reconocimiento personal y/o social | 77 |
| Tabla 13. Correlación clima organizacional y beneficios económicos | 78 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. Esquema del diseño de investigación | 63 |
| Figura 2. Distribución de frecuencia y porcentaje del Clima organizacional | 72 |
| Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de la Satisfacción laboral | 73 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de la I.E. 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012, La población es de 130 docentes, la muestra fue censal, en los cuales se han empleado la variable: Clima organizacional y Satisfacción laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Clima organizacional, el cual estuvo constituido por 50 preguntas en la escala de Likert (Total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo) y el Cuestionario en la Satisfacción laboral, el cual estuvo constituido por 27 preguntas, en la escala de Likert (Total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo), que brindaron información acerca del Clima organizacional y la Satisfacción laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral de la I.E. 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 642, representó una moderada correlación entre la variables.

Palabras Clave: Clima organizacional y Satisfacción laboral

Abstract

The present study was overall goal, determine the relationship between organizational climate and job satisfaction as teachers EI 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012, The population is 130 teachers, the sample was census, in which they have used variable: Organizational climate and job satisfaction.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Organizational climate, which consisted of 50 questions on the Likert scale (Total agree, agree, undecided, disagree, strongly disagree) and Questionnaire on Job Satisfaction, which consisted of 27 questions, the Likert scale (Total agree, agree, undecided, disagree, strongly disagree), who provided information about the organizational climate and job satisfaction through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that organizational climate is significantly related to job satisfaction EI, 2012, being that the correlation7102 San Francisco de Asís de Pachacámac coefficient Spearman Rho 0 642, represent a moderate correlation between the variables.

Key words: Organizational Climate and Job Satisfaction