



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

Introducción

La percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral son variables de gran relevancia para las organizaciones principalmente educativas, porque permite saber la manera en que los integrantes perciben la organización donde se desenvuelven y si los miembros se sienten satisfechos laboralmente a través del clima que prevalece en la organización.

La presente investigación buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según los docentes de la I.E. 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012. Los resultados de la investigación proporcionan información relevante para el apoyo a la gestión organizacional y para la planificación estratégica, y de esta manera cumplir con la misión y visión de la Institución ya que un clima organizacional bueno favorece el logro de los objetivos y fines propuestos por la Institución, y cuando realmente esto es percibido por los miembros de la Institución viene como consecuencia el incremento del compromiso organizacional, es decir tendremos entes colaboradores en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el tema de esta investigación, se demostró que existe correlación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral según los docentes de la I.E. 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012. Esta aproximación tiene sustento científico y aplicativo ya que está acorde con las fuentes bibliográficas de importantes investigadores como Álvarez (1992) citado por Feris, y Castro, (2006, p. 30), quien establece que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo y en consecuencia, afectan su desempeño, y Toro (2001) citado por Feris, y Castro, (2006, p. 30), sostiene que el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos asuntos diferentes, por su naturaleza, sus causas y sus consecuencias. No obstante se relacionan estrechamente por ser fenómenos psicosociales que se producen en el contexto organizacional y afectan las actuaciones de las personas en el trabajo.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos; asimismo, el método que se utilizó es el cuantitativo a través del análisis estadístico que por las características de las variables se utilizó la estadística descriptiva en frecuencias así como la prueba de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

El estudio del “Clima organizacional y Satisfacción laboral según los docentes de la I.E. 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012.” Tiene como hipótesis el Clima organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral de la I.E. 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de la I.E. 7102 San Francisco de Asís de Pachacámac, 2012, como un aporte al análisis, descripción y explicación de las interacciones que se fomenta entre las dos variables.