



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de
la Institución Educativa N°171-10 “Hanny Rolfes”
UGEL 05- 2014**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Lenny Giovanna Herrera Sandoval

Br. Sandra Misha Bustamante

ASESOR:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2015

Dedicado a Dios, fuente de vida, por concederme salud para llegar a disfrutar estos momentos y reconocer siempre tu presencia en mi vida.

A mi esposo e hijas por su apoyo incondicional, por su amor y cariño que todos los días me dan y hacen que mi existencia tenga la fuerza de seguir luchando juntos

*A mis padres, seres maravillosos, con una energía inagotable que siempre están dispuestos para mí
Giovanna*

A mi esposo e hijos por su tolerancia, paciencia, amor y comprensión en este nuevo reto de realización personal que he iniciado en beneficio de nuestra unidad familiar.

*A mis padres, que con su ejemplo y vitalidad día a día me han motivado a seguir adelante hasta cumplir con mis metas propuestas.
Sandra*

AGRADECIMIENTOS

A la universidad César Vallejo por brindarnos todas las facilidades necesarias para el enriquecimiento de nuestro conocimiento y cultura pedagógica.

A nuestra asesora de tesis, la Dra. Galia Susana Lescano López. Por esa dedicación, sencillez y perseverancia en su enseñanza y asesoramiento en el desarrollo de la tesis para con nosotros.

A la Institución Educativa N° 171-10 “Hanny Rolfes” Director, Sub director y Docentes, quienes nos han brindado su apoyo en la aplicación de la tesis.

A Esther, una persona muy especial en mi vida ya que es como una mamá para mis hijas y una hermana para mí, sin ella no hubiese podido tener el grado de magister.

A Santos, mi madre; quien me ha acompañado durante todo este camino de mi vida, apoyándome incondicionalmente en la realización de este proyecto para obtener mi grado de Magister.

Presentación

**SEÑOR PRESIDENTE
SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO**

Ponemos a vuestra consideración la tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa N° 171-10 Hanny Rolfes UGEL 05”, con la finalidad determinar si existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N° 171-10 del centro poblado de Juan Pablo II, 5ta zona, UGEL 05.

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de MAGISTER EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

La presente investigación constituye una contribución al fortalecimiento del clima organizacional en docentes del nivel primario, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar las relaciones interpersonales y su ajuste al ámbito educativo condición básica para el óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es en este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación primaria de la institución educativa N° 171-10 “Hanny Rolfes” ubicado en la quinta zona de Juan Pablo II, UGEL 05, con la finalidad de contribuir con información que permita mejorar el clima organizacional de la institución en beneficio de los estudiantes.

Consideramos que éste trabajo dará origen a posteriores estudios.

Los autores.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
abstract	x
Introducción	xi
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Justificación	17
1.3.1 Justificación teórica	17
1.3.2 Justificación practica	17
1.3.3 justificación metodológica	18
1.4 Limitaciones	18
1.5 Antecedentes	19
1.5.1 De carácter internacional	19
1.5.2 De carácter nacional	22
1.6 Objetivos	26
1.6.1 Objetivo general	26
1.6.2 Objetivos específicos	26
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Clima Organizacional	29
2.1.1 Definiciones	29
2.1.2 Dimensiones	31
2.1.3 Fundamentación teórica	36
2.1.4 Enfoques de Clima Organizacional	37
2.2 Satisfacción Laboral	38
2.2.1 Definiciones	38
2.2.2 Dimensiones	40
2.2.3 Fundamentación teórica	44
2.2.4 Teorías de Satisfacción Laboral	44

	Pág.
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO	
3.1 Hipótesis	48
3.1.1 Hipótesis general	48
3.1.2 Hipótesis específicas	48
3.2 Variables	49
3.2.1 Variable Clima Organizacional	49
3.2.2 Variable Satisfacción Laboral	49
3.2.3 Operacionalización de variables	50
3.3 Metodología	51
3.3.1 Tipo de estudio	51
3.3.2 Diseño	51
3.4 Población y muestra	52
3.4.1 Población	52
3.4.2 Muestra	53
3.5 Método de investigación	54
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.6.1 Técnica	54
3.6.2 Instrumentos	54
3.6.3 Validez y confiabilidad	55
3.7 Método de análisis de datos	57
CAPITULO IV: RESULTADOS	
4.1 Descripción de los resultados	59
4.1.1 Estadística descriptiva	60
4.1.2 Análisis e interpretación de resultados por variables	62
4.1.3 Prueba de normalidad	63
4.1.4 Contrastación de hipótesis	64
4.2 Discusión	72
CONCLUSIONES	76
SUGERENCIAS	78
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de consistencia	82
Anexo 2 Cuestionario de Clima Organizacional	85
Anexo 3 Cuestionario de Satisfacción Laboral	87
Anexo 4 Base de datos	88
Anexo 5 Informe sobre juicio de expertos	92

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1: Operacionalización de las variables	51
Tabla 2: Distribución de la población	53
Tabla 3: Rango etario de la población	54
Tabla 4: Juicio de expertos Estadísticos de fiabilidad	57
Tabla 5: Análisis de ítems Variable Clima Organizacional	57
Tabla 6: Análisis de ítems Variable Satisfacción Laboral	58
Tabla 7: Estadística descriptiva de dimensiones de Clima Organizacional	61
Tabla 8: Estadística descriptiva de dimensiones de Satisfacción Laboral	62
Tabla 9: Niveles de la variable de Clima Organizacional	63
Tabla 10: Niveles de la variable Satisfacción Laboral	64
Tabla 11: Resultados de la prueba de bondad	65
Tabla 12: Correlación entre autonomía y satisfacción laboral	66
Tabla 13: Correlación entre cohesión y satisfacción laboral	66
Tabla 14: Correlación entre confianza y satisfacción laboral	67
Tabla 15: Correlación entre presión y satisfacción laboral	68
Tabla 16: Correlación entre apoyo y satisfacción laboral	69
Tabla 17: Correlación entre reconocimiento y satisfacción laboral	70
Tabla 18: Correlación entre equidad y satisfacción laboral	71
Tabla 19: Correlación entre innovación y satisfacción laboral	71
Tabla 20: Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	72

INDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 01	Diagrama de diseño correlacional	53
Figura 02	Niveles de la variable de Clima Organizacional	63
Figura 03	Niveles de la variable Satisfacción Laboral	64

RESUMEN

La presente investigación, está dirigido al personal docente de la institución educativa ya que esto tiene como objetivo determinar si existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del nivel primario de la Institución Educativa 171-10 “Hanny Rolfes” ubicado en la quinta zona de Juan Pablo II distrito San Juan de Lurigancho, Lima. El tipo de investigación fue Descriptivo-correlacional. (Hernández Sampieri), el diseño de estudio es no experimental - transversal y el método de investigación cuantitativo. Se tuvo una población de 50 docentes y se trabajó con una muestra de tipo no probabilística intencionada de 50 docentes. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral. Las variables investigadas fueron: V_1 : Clima Organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación) y la V_D : Satisfacción Laboral (satisfacción en relación con sus superiores, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo, satisfacción con el reconocimiento). El coeficiente de confiabilidad para la primera variable fue de 0.88 y para la segunda variable fue de 0.71. Los resultados obtenidos en la variable clima organizacional fueron; nunca (0%) a veces (32%) y siempre (68%) y en la variable satisfacción laboral se ha obtenido; nunca (0%) a veces (10%) y siempre (90%). Se obtuvo un coeficiente de correlación menor al valor crítico ($p < .05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se puede afirmar que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 171-10 “Hanny Rolfes” de la UGEL 05 en el año 2014. Se sugiere elaborar, incrementar y ejecutar programas para el mejoramiento del clima organizacional con la intención de mejorar las relaciones interpersonales de todos los integrantes de la Institución

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral

ABSTRACT

This research is aimed at teachers in the school as this is to determine whether there is a significant relationship between organizational climate and job satisfaction among primary teachers of School 171-10 "Hanny Rolfes" located in the fifth zone of John Paul II San Juan de Lurigancho district of Lima. The research was descriptive correlational. (Hernández Sampieri), the study design is not experimental - transversal and quantitative research method. A population of 50 teachers and had worked with a sample rate of 50 non-probabilistic intentional teachers. Questionnaire for organizational climate and job satisfaction were used as instruments. The variables investigated were: VI: Organizational Climate (autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, fairness, innovation) and VD: job satisfaction (satisfaction with their superiors, satisfaction with the physical work environment, satisfaction with participation in decisions, job satisfaction, and satisfaction with recognition). The reliability coefficient for the first variable was 0.88 and for the second variable was 0.71. The results of the organizational climate variable were; never (0%) sometimes (32%) and long (68%) and job satisfaction variable has been obtained; never (0%) sometimes (10%) and long (90%). A lower coefficient of the critical value ($p < .05$) correlation, with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted was obtained. Therefore we can say that there is a relationship between organizational climate and job satisfaction among teachers of School No. 171-10 "Hanny Rolfes" UGEL 05 in the year 2014 it is suggested to develop, enhance and implement programs to improve organizational climate with the intention of improving interpersonal relationships of all members of the Institution

Keywords: organizational climate, job satisfaction