



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de  
instituciones educativas del nivel secundaria de RED-02,  
UGEL-03, Lima-2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Magister en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Miguel Angel Huayanay Huaman

**ASESORA:**

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

**SECCIÓN:**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ-2015**

Dra. Tamara Pando Ezcurra  
Presidente

Mgtr. Patricia Bejarano Alvarez  
Secretario

Dra. Irma Carhuancho Mendoza  
Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios, porque siempre me acompaña y me da la fortaleza para lograr mis metas. A mi familia por su apoyo incondicional y por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, que impulsa mi crecimiento personal y profesional.

### **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo, por la oportunidad que nos brinda, para nuestro crecimiento profesional.

Agradezco a la Dra. Irma Milagros Carhuáncho Mendoza, por su asesoría, dedicación, motivación, comprensión y sus valiosas enseñanzas durante el desarrollo del presente trabajo de investigación

## Declaración jurada

Yo, Miguel Angel Huayanay Huaman, estudiante del Programa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41884698 con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes de instituciones educativas del nivel secundaria de RED- 02, UGEL- 03, Lima- 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 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 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 fue publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.

Lima Norte, 11 de enero de 2016.

---

DNI: 41884698

Miguel Angel Huayanay Huaman

## Presentación

Señores miembros del jurado:

De acuerdo al reglamento y dispositivos legales vigentes que establece el proceso de graduación en la Universidad César Vallejo, a fin de optar el grado de maestría en Administración de la educación, pongo a disposición de los miembros del jurado la presente Tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria en la RED-02, UGEL-03, Cercado de Lima, 2015”.

El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria en la RED-02,UGEL 03, Cercado de Lima, 2015. La cual consta de siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

El capítulo I se ha considerado la introducción incluyendo los antecedentes y la fundamentación científica, hipótesis y objetivos; el capítulo II corresponde al marco metodológico que incluye a las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos; capítulo III se refiere a los resultados de la investigación; capítulo IV corresponde a la discusión de los resultados; capítulo V se considera las conclusiones; capítulo VI está referido a las recomendaciones y por último en el capítulo VII se considera a las referencias bibliográficas y VIII los anexos.

El autor.

<b>Índice de contenidos</b>	<b>Pág</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I: Introducción	13
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentos teóricos de clima organizacional	20
1.2.1 Definición de clima organizacional	20
1.2.2 Cultura y clima organizacional	23
1.2.3 Características de clima organizacional	24
1.2.4 Importancia de clima organizacional	25
1.2.5 Tipos de clima organizacional	26
1.2.6 Dimensiones del clima organizacional	27
1.3 Fundamentos teóricos de satisfacción laboral	32
1.3.1 Definición de satisfacción laboral	32
1.3.2 Bases teóricas de la satisfacción laboral	34
1.3.3 Importancia de la satisfacción laboral	37
1.3.4 Factores de satisfacción laboral	38
1.3.5 Dimensiones de la variable satisfacción laboral	40
1.4 Problema	41
1.5 Hipótesis	42
1.6 Objetivos	43
II: Marco metodológico	44
2.1 Variables	45
2.1.1 Variable 1: Clima organizacional	45
2.1.2 Variable 2: Satisfacción laboral	45
2.2 Operacionalización de las variables	45
2.3 Metodología	48

2.3.1 Tipo de estudio	48
2.3.2 Diseño	48
2.4 Población y muestra	49
2.4.1 Población de estudio	49
2.4.2 Muestra de estudio	50
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.5.1 Técnicas	51
2.5.2 Instrumentos	52
2.6 Validación de los instrumentos	54
2.7 Confiabilidad de los instrumentos	54
2.8 Métodos de análisis de datos	56
2.9 Aspectos éticos	56
III: Resultados	57
3.1 Descripción de los resultados	58
3.1.1 Descripción de la variable clima organizacional	58
3.1.2 Descripción de la variable satisfacción laboral	60
3.2 Contrastación de hipótesis	66
IV: Discusión	75
V: Conclusiones	79
VI: Recomendaciones	81
VII: Referencias bibliográficas	83
VIII: Anexos	88
8.1 Instrumentos de clima organizacional	89
8.2 Instrumentos de satisfacción laboral	92
8.3 Base de datos de clima organizacional	94
8.4 Base de datos de satisfacción laboral	99
8.5 Matriz de consistencia	104
8.6 Validación de los instrumentos	105
8.7 Artículo científico	120

## Índice de tablas

	Pág
Tabla 1: Operacionalización de la variable clima organizacional	46
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	47
Tabla 3: Población de docentes de las tres instituciones	50
Tabla 4: Muestras de cada institución educativa	51
Tabla 5: Escala dimensional de alternativas de clima organizacional	53
Tabla 6: Escala dimensional de alternativas de satisfacción laboral	53
Tabla 7: Resultados de la validez de los instrumentos	54
Tabla 8: Confiabilidad para medir la variable clima organizacional	55
Tabla 9: Confiabilidad para medir la variable satisfacción laboral	55
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de clima organizacional	58
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de clima organizacional por instituciones educativas	59
Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de satisfacción laboral	60
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según nivel de satisfacción laboral por instituciones educativas	61
Tabla 14: Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de percepción de la dimensión significancia de tarea	63
Tabla 15: Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de percepción de la dimensión condiciones de trabajo	64
Tabla 16: Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de percepción de la dimensión reconocimiento personal y/o social	65
Tabla 17: Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de percepción de la dimensión beneficios económicos	66
Tabla 18: Prueba de correlación de Spearman entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral	67
Tabla 19: Prueba de correlación de Spearman entre clima organizacional y la dimensión significancia de tarea	69
Tabla 20: Prueba de correlación de Spearman entre clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo	70
Tabla 21: Prueba de correlación de Spearman entre clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social	72
Tabla 22: Prueba de correlación de Spearman entre clima organizacional y la dimensión beneficios económicos	73

## Índice de figuras

	Pág
Figura 1 : Jerarquía de las necesidades según Maslow	36
Figura 2 : Esquema del tipo de diseño	49
Figura 3 : Distribución porcentual de docentes según nivel de clima organizacional	58
Figura 4 : Distribución de docentes según nivel de clima organizacional por cada institución educativa	59
Figura 5 : Distribución porcentual de docentes según nivel de satisfacción laboral	60
Figura 6 : Distribución de docentes según nivel de satisfacción laboral por cada institución educativa	62
Figura 7 : Distribución porcentual del nivel de percepción de la dimensión significancia de tarea	63
Figura 8 : Distribución porcentual del nivel de percepción de la dimensión condiciones de trabajo	64
Figura 9 : Distribución porcentual del nivel de percepción de la dimensión reconocimiento personal y/o social	65
Figura 10 : Distribución porcentual del nivel de percepción de la dimensión beneficios económicos	66

## Resumen

La siguiente investigación desarrollada de tipo descriptiva-correlacional de corte transversal, que tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel secundaria en la RED-02, UGEL-03, Cercado de Lima, 2015.

La muestra del siguiente estudio está constituida por 120 docentes del nivel secundaria a las que se aplicó la técnica de encuesta, para lo cual se utilizó dos cuestionarios estandarizados con escala tipo Likert. El primer cuestionario corresponde al clima organizacional el cual está basado en el cuestionario propuesto por Salazar, Peña, Ceja, Valdivia (2015) y el segundo cuestionario respecto a la satisfacción laboral está basado en la escala satisfacción laboral SL-SPC propuesto por Sonia Palma (2005).

Los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo e inferencial. En el nivel descriptivo, se empleó frecuencias y porcentajes para determinar los niveles de las variables; en el nivel inferencial, se ha utilizado la estadística no paramétrica como el Rho de Spearman para verificar las hipótesis. En los resultados se obtuvo que las variables presentan una relación ( $r_s = .469$ ,  $p \text{ valor} = .000 < .05$ ), lo cual implica que existe una correlación pero débil entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria en la RED-02, UGEL-03, Cercado de Lima en el año 2015.

*Palabras clave:* Clima organizacional, Satisfacción laboral.

## **Abstract**

This study is a descriptive cross-sectional correlational research that aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers in educational institutions of secondary level in the RED-02, UGELs-03 Fencing Lima, 2015.

The sample consists of 120 teachers of secondary school, the survey technique was applied, for which two standardized questionnaires with Likert scale was used. The first questionnaire corresponds to organizational climate which is based on the model proposed by Salazar Peña Eyebrow Valdivia (2015) and the second questionnaire regarding job satisfaction is based on the SL-SPC satisfaction scale work proposed by Sonia Palma questionnaire (2005).

The results were analyzed by descriptive and inferential level. At the descriptive level, frequencies and percentages were used to determine the levels of the variables; in the inferential level, we used the nonparametric statistics such as Spearman Rho to verify the hypothesis. In the results it was found that the variables have a relationship ( $r_s = .469$ ,  $p \text{ value} = .000 < .05$ ), implying that there is a correlation but weak between organizational climate and job satisfaction of teachers educational institutions of secondary level in the RED-02, UGELs-03, downtown Lima in 2015.

*Keywords:* Organizational climate, job satisfaction.