



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de la red N° 02 UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho. 2015**

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

**MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Ganoza Choso Yris Agripina

**ASESOR:**

Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2015**

## **Página de Jurados**

---

**Dr. Guillen Valle, Oscar PhD.**

**Presidente**

---

**Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta**

**Vocal**

---

**Dra. Cárdenas Sánchez, Soledad Iris**

**Secretaria**

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme cumplir este reto, a mi esposo Jorge e hijos Eder, Evelyn, Fiorella y Sarah por su apoyo incondicional al esfuerzo, sacrificio y perseverancia en este camino que nos llevará al éxito, a mis padres Carmen y Vladimiro por sus consejos y confianza.

**Agradecimiento:**

A la Universidad Cesar Vallejo por la formación profesional recibida.

A mis profesores de la maestría por sus sabias enseñanzas.

A mis compañeros de la universidad Cesar Vallejo por permitirme compartir grandes momentos de aprendizaje mutuo.

A los profesores de las diversas I.E. de la red N° 02 UGEL N° 05 S.J.L.-Campoy por su colaboración en el desarrollo de esta investigación.

## **Declaración de autenticidad**

Yo, Ganoza Choso Yris Agripina, identificado con DNI 15756540 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de la red N° 05 San Juan de Lurigancho.2015”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia 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.

San Juan de Lurigancho, Agosto del 2015.

Firma: \_\_\_\_\_

DNI. 15756540

Yris Agripina Ganoza Choso

## **Presentación**

En cumplimiento las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración de la ESCUELA DE POST GRADO la investigación titulada: “El clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de la red N° 02 UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho.2015”.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de la Educación. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la calidad educativa.

La investigación se inicia con la introducción donde se describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la segunda parte se denomina marco metodológico, la tercera describe los resultados, en la cuarta sección presentamos la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de la Red N° 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2015. Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

## Contenido

Página de Jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento:	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
1.1. Antecedentes	5
1.1.1. Antecedentes internacionales	5
1.1.2. Antecedentes nacionales	9
1.2. Fundamento teórico	14
1.2.1. Fundamentos teóricos de la variable 1: Clima Organizacional.	14
1.2.2. Dimensiones de la variable 1: Clima organizacional	19
1.2.3. Enfoque teórico de la variable 2: Satisfacción laboral	23
1.2.4. Dimensiones de la variable 2: Satisfacción laboral	26
1.3. Justificación	28
1.3.1. La justificación legal	28
1.3.2. La justificación teórica	28
1.3.3. La justificación metodológica	28
1.4. Problema	29
1.4.1. Problema general	29
1.4.2. Problemas específicos	29
1.5 Hipótesis	29
1.5.1. La hipótesis general	29
1.6. Objetivo	30

1.6.1. El objetivo general	30
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>32</b>
2.1. Variables	33
2.2. Operacionalización de variables	33
2.3. Metodología	36
2.4. Tipos de estudio	37
2.5. Diseño	38
2.6. Población, muestra y muestreo	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8. Métodos de análisis de datos	43
2.9. Aspectos éticos	46
<b>III. Resultados</b>	<b>47</b>
3.1 Descripción	48
3.1.1 Análisis descriptivo de los resultados de la variable clima organizacional y sus dimensiones	48
3.1.2 Análisis descriptivo de los resultados de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	56
3.1.3 Contrastación de hipótesis	61
3.1.5 Análisis descriptivo e inferencial	72
<b>IV. Discusión</b>	<b>82</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>87</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>90</b>
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	<b>93</b>
<b>Apéndice</b>	<b>98</b>



## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable clima organizacional.	34
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable satisfacción laboral.	37
Tabla 3	Población de estudio.	40
Tabla 4	Muestra de estudio.	43
Tabla 5	Validez de la variable 1: clima organizacional.	47
Tabla 6	Validez de la variable 2: satisfacción laboral.	47
Tabla 7	Confiabilidad de la variable 1: clima organizacional.	47
Tabla 8	Confiabilidad de la variable 2: satisfacción laboral.	48
Tabla 9	Distribución de los niveles de la variable clima organizacional en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	50
Tabla 10	Distribución de los niveles de autonomía en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	51
Tabla 11	Distribución de los niveles de cohesión en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	52
Tabla 12	Distribución de los niveles de confianza en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	53
Tabla 13	Distribución de los niveles de presión en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	54
Tabla 14	Distribución de los niveles de apoyo en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	55
Tabla 15	Distribución de los niveles de reconocimiento en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	56
Tabla 16	Distribución de los niveles de equidad en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	57
Tabla 17	Distribución de los niveles de innovación en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	58
Tabla 18	Distribución de los niveles de la variable satisfacción laboral en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	59
Tabla 19	Distribución de los niveles de significación de la tarea en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	60

Tabla 20	Distribución de los niveles de condiciones de trabajo en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho.	61
Tabla 21	Distribución de los niveles de reconocimiento personal y/o social en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	62
Tabla 22	Distribución de los niveles de beneficios económicos en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho.	63
Tabla 23	Correlación y significación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral	65
Tabla 24	Correlación y significación entre clima organizacional y significación de la tarea	67
Tabla 25	Correlación y significación entre clima organizacional y las condiciones de trabajo	69
Tabla 26	Correlación y significación entre clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social	71
Tabla 27	Correlación y significación entre clima organizacional y los beneficios económicos	73
Tabla 28	Distribución de los niveles de las variables entre clima organizacional y satisfacción laboral	75
Tabla 29	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y significación de la tarea	77
Tabla 30	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y condiciones de trabajo	79
Tabla 31	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y reconocimiento personal y/o social	81
Tabla 32	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y los beneficios económicos	83

## Índice de figuras

Figura 1	Distribución de los niveles de la variable clima organizacional en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	51
Figura 2	Distribución de los niveles de autonomía en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	52
Figura3	Distribución de los niveles de cohesión en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	53
Figura 4	Distribución de los niveles de confianza en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	54
Figura 5	Distribución de los niveles de presión en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	55
Figura 6	Distribución de los niveles de apoyo en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	56
Figura 7	Distribución de los niveles de reconocimiento en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	57
Figura 8	Distribución de los niveles de equidad en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	58
Figura 9	Distribución de los niveles de innovación en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	59
Figura 10	Distribución de los niveles de la variable satisfacción laboral en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan Lurigancho	60
Figura 11	Distribución de los niveles significación de la tarea en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	61
Figura 12	Distribución de los niveles condiciones de trabajo en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	62
Figura 13	Distribución de los niveles reconocimiento personal y/o social en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	63
Figura 14	Distribución de los niveles beneficios económicos en docentes de la red 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho	64
Figura 15	Correlación y significación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral	66
Figura 16	Correlación y significación entre clima organizacional y significación de la	

	tarea	60
Figura 17	Correlación y significación entre clima organizacional y las condiciones de trabajo	70
Figura 18	Correlación y significación entre clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social	72
Figura 19	Correlación y significación entre clima organizacional y los beneficios económicos	74
Figura 20	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y satisfacción laboral	76
Figura 21	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y significación de la tarea	78
Figura 22	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y las condiciones de trabajo.	80
Figura 23	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y reconocimiento personal y/o social	82
Figura 24	Distribución de los niveles de las variables clima organizacional y los beneficios económicos	84

## Resumen

A continuación presentamos una síntesis de la investigación Clima organizacional y satisfacción laboral según los docentes de la Red N° 02 UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho. 2015

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue probabilística por conglomerado sistemático y estuvo conformada por 146 docentes de la Red N° 02 UGEL 05 San Juan de Lurigancho. 2015.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de clima organizacional y de satisfacción laboral. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 20). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho=0,764^{**}$ , lo que se interpreta al 99.99% de confianza. **\*\*La correlación es significativa al nivel 0,01(1%) bilateral, interpretándose como relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula, aprobando la hipótesis alterna por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.**

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral.