



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA RED N° 11 DE CONDEVILLA EN SAN MARTIN DE
PORRES. 2013.

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br. MASCCO PADILLA JULIO MARCIAL

Br. ROJAS AGUINAGA ALEJANDRO BENJAMIN

ASESORA:

Dra. KAREN LIZETH ALFARO MENDIVES

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A mis padres, Marciano y Justina, porque forjaron mi presente con amor, esfuerzo y dedicación, y a mi hermana Gladys por la alegría que le dio a mi vida.

Julio

A mis queridos padres Rosita y Alejandro por hacer de mi la persona de hoy, a mi esposa Ogilvia y mis hijos Daniel y Alena, por su comprensión, amor y motivación.

Alejandro

AGRADECIMIENTO

Nuestro profundo agradecimiento a nuestras profesoras asesoras Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives y Mg. Doris Fuster Guillén por su apoyo incondicional y constancia motivadora, así como a todas las personas que de alguna manera han contribuido con el desarrollo de este trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

Distinguidos miembros del Jurado, ponemos a consideración el presente trabajo de investigación titulado: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres. 2013.

Esta investigación, además de cumplir con las normas y reglamento de la Universidad, para optar el grado de Maestro en Educación, con mención en Administración de la Educación, constituye un gran aporte teórico, un antecedente significativo, un punto de partida, donde los docentes puedan dar inicio a un trabajo pedagógico más comprometido y responsable.

Es así que el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes tiene mucha significatividad en el trabajo diario en las Instituciones Educativas, porque diagnosticadas en forma oportuna, permitirá al docente planificar, elaborar y ejecutar estrategias institucionales que permitan un mayor compromiso del personal docente, y así mismo la presente investigación pretende proponer sugerencias que ayuden a mejorar el desempeño docente de tal manera que el servicio educativo sea de mayor calidad.

El documento consta de 04 capítulos:

- I. Problema de investigación.
- II. Marco teórico.
- III. Marco metodológico.
- IV. Resultados.

Los Autores

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
ÍNDICE GENERAL	
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Formulación del problema	20
1.2.1 Problema general	20
1.2.2 Problemas específicos	20
1.3 Justificación	20
1.4 Limitaciones	21
1.5 Antecedentes	22
1.6 Objetivos	29
1.6.1 Objetivo general	29
1.6.2 Objetivos específicos	29
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Clima organizacional	31
2.1.1 Definiciones	31

2.1.2	Enfoques teóricos del clima organizacional	32
2.1.3	Dimensiones del clima organizacional	34
a)	Autorrealización	37
b)	Involucramiento laboral	37
c)	Supervisión	37
d)	Comunicación	38
e)	Condiciones laborales	39
2.1.4	Tipos de clima organizacional	39
2.1.5	Características	41
2.1.6	Importancia	42
2.2	Satisfacción laboral	44
2.2.1	Definiciones	44
2.2.2	Teorías de la satisfacción laboral	47
2.2.2.1	Planteamiento motivacional	47
a)	Teoría higiene motivacional	47
2.2.2.2	Planteamientos basados en la discrepancia	48
a)	Teorías del ajuste en el trabajo	48
b)	Teoría de la discrepancia	49
c)	Teoría de la satisfacción por facetas	50
2.2.1.3	Planteamientos derivados de la situación	50
a)	Teoría del procesamiento de la información social	50
b)	Teoría de eventos situacionales	51
2.2.1.4	Planteamiento dinámico	51
2.2.3	Enfoques de satisfacción laboral	51
2.2.4	Dimensiones de satisfacción laboral	53
a)	Significación de la tarea	53
b)	Condiciones de trabajo	53
c)	Reconocimiento personal y/o social	54
d)	Beneficios económicos	55
2.3	Clima organizacional y satisfacción laboral	55
2.3.1	Importancia	55

2.3.2 Relación entre variables	56
2.4 Definición de términos básicos	59
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Hipótesis	62
3.1.1 Hipótesis general	62
3.1.2 Hipótesis específicas	62
3.2 Variables	63
3.2.1 Definición conceptual	63
3.2.2 Definición operacional	63
3.3 Metodología	66
3.3.1 Tipo de estudio	66
3.3.2 Diseño	66
3.4 Población y muestra	67
3.4.1 Población	67
3.4.2 Muestra	68
3.5 Método de investigación	71
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
3.7 Métodos de Análisis de datos	74
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	
4.1 Descripción	77
4.1.1 Análisis descriptivo	77
4.1.2 Contrastación de hipótesis	89
4.2 Discusión	96
CONCLUSIONES	99
SUGERENCIAS	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102

ANEXOS

1 Instrumentos	112
2 Validación de expertos	115
3 Prueba piloto de clima organizacional	130
4 Prueba piloto de satisfacción laboral	131
5 Resumen de datos	132
6 Matriz de operacionalización de la variable	138
7 Matriz de consistencia	140

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Dimensiones del clima organizacional.	34
Tabla 2	Estudios sobre relación entre clima organizacional y satisfacción laboral	58
Tabla 3	Definición operacional de la variable clima organizacional	64
Tabla 4	Definición operacional de la variable satisfacción laboral	65
Tabla 5	Instituciones educativas de la Red N° 11	68
Tabla 6	Distribución de la muestra según cantidad de docentes por institución educativa	70
Tabla 7	Estadísticos de fiabilidad clima organizacional	73
Tabla 8	Estadísticos de fiabilidad satisfacción laboral	73
Tabla 9	Expertos validadores	74
Tabla 10	Nivel de autorrealización	77
Tabla 11	Nivel de involucramiento laboral	78
Tabla 12	Nivel de supervisión	79
Tabla 13	Nivel de comunicación	80
Tabla 14	Nivel de condiciones laborales	81
Tabla 15	Nivel de clima organizacional	82
Tabla 16	Nivel de significación de la tarea	83
Tabla 17	Nivel de condiciones de trabajo	84
Tabla 18	Nivel de reconocimiento personal y/o social	85
Tabla 19	Nivel de beneficios económicos	86
Tabla 20	Nivel de satisfacción laboral	87
Tabla 21	De contingencia, clima organizacional y satisfacción laboral	89
Tabla 22	Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	90
Tabla 23	Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral	91
Tabla 24	Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral	92
Tabla 25	Correlación entre supervisión y satisfacción laboral	93
Tabla 26	Correlación entre comunicación y satisfacción laboral	94
Tabla 27	Correlación condiciones laborales y satisfacción laboral	95

ÍNDICE DE FIGURAS

		Página
Figura 1	Nivel de autorrealización	78
Figura 2	Nivel de involucramiento laboral	79
Figura 3	Nivel de supervisión	80
Figura 4	Nivel de comunicación	81
Figura 5	Nivel de condiciones laborales	82
Figura 6	Nivel de clima organizacional	83
Figura 7	Nivel de significación de la tarea	84
Figura 8	Nivel de condiciones de trabajo	85
Figura 9	Nivel de reconocimiento personal y/o social	86
Figura 10	Nivel de beneficios económicos	87
Figura 11	Nivel de satisfacción laboral	88

RESUMEN

El objetivo general del estudio es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Red N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres. 2013.

La población estaba conformada por 300 docentes, siendo la muestra escogida de 171 docentes. Los datos fueron recogidos mediante encuestas validadas a nivel nacional por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo y sometidos a juicio por tres expertos. Los datos fueron procesados utilizando los software Excel y SPSS, utilizando como prueba estadística el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados indican que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, dado que el valor encontrado de $p=0.000$ es menor que el nivel de significancia considerado, $\alpha=0.05$, y que el grado de correlación es moderada por ser el valor de Rho encontrado de 0.521.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral y educación.

ABSTRACT

The overall objective of the study is to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers Network Condevilla No. 11 San Martin de Porres. 2013.

The population consisted of 300 teachers, being the chosen sample of 171 teachers. Data were collected through surveys nationally validated by the psychologist Sonia Carrillo Palma trial for three experts. The data were processed using Excel and SPSS software, using statistical test the Spearman correlation coefficient.

The results indicate a significant relationship between organizational climate and job satisfaction, as the value found for $p = 0.000$ is less than the significance level considered, $\alpha = 0.05$, and that the degree of correlation is moderate as the Rho value of 0.521 found.

Key words: organizational climate, job satisfaction and education

INTRODUCCIÓN

Una buena administración de las organizaciones debe conseguir que estas sean eficientes y eficaces, es decir, utilizar de la mejor manera sus recursos y satisfacer las necesidades de sus clientes, para prestar un mejor servicio a la sociedad.

Las instituciones educativas que tienen una gran responsabilidad social, deben adecuarse a los nuevos cambios e implementar administraciones modernas en sus organizaciones. Pero, la realidad es que son mal administradas y además cuentan con recursos limitados, que no le permiten llevar una buena gestión, lo que trae como consecuencia la mala calidad en la educación y el descontento de los estudiantes, padres de familia, profesores, personal administrativo y la sociedad en su conjunto.

Para revertir esta situación, debemos tomar en cuenta las conclusiones de muchas investigaciones, que indican que los resultados obtenidos por los alumnos están en función directa a la calidad de los profesores y las enseñanzas que trasmite. Esto confirma el papel clave que desempeña en la formación integral de los estudiantes.

En este sentido el presente estudio investiga la relación entre el clima organizacional, entendiéndose esta como la percepción que tiene el docente de su entorno laboral, y la satisfacción del docente. La finalidad es tomar las medidas del caso para que la calidad de la educación mejore.

La tesis se desarrollo en cuatro capítulos.

Capítulo I. Se presenta el planteamiento del problema, formulación del problema, Justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos.

Capítulo II. Marco teórico, dedicado a ubicar el problema de investigación dentro de la realidad. Estudia cada una de las variables clima organizacional, y satisfacción laboral, sus dimensiones, las teorías que la sustentan, los factores que la afectan. La tercera parte a las teorías que relacionan a ambas.

Capítulo III. Marco metodológico. Tiene por finalidad explicar como se han recogido y procesado los datos para verificar las hipótesis planteadas. Comprende hipótesis, variables, metodología, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

Capítulo IV. Resultados. Se muestra un análisis descriptivo de los resultados hallados para cada una de las variables y sus correspondientes. En la segunda parte se realiza la contrastación de hipótesis, utilizando la correlación de Spearman.

El resultado de las variables indican que las variables clima organizacional y satisfacción laboral tienen una correlación moderada 0.521 y $p=0.000 < 0.05$, menor que nuestro nivel de significancia. Además se muestra los resultados para las otras hipótesis.

En la tercera parte se discute la validez de los resultados hallados en función de la realidad percibida, las teorías y los antecedentes.

Conclusiones. Se expresa si se alcanzó el objetivo general y los objetivos específicos.

Sugerencias. Se plantea alternativas para mejorar la validez en futuras investigaciones y pedidos para mejorar la situación en la Red Educativa N° 11 de Condevilla en San Martín de Porres.

Referencias bibliográficas. Se considera a todos los autores citados en todo el proceso de investigación.