

ESCUELA NAVAL DEL PERÚ



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ – 2015

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN CIENCIAS MARÍTIMAS NAVALES
CON MENCIÓN EN COMANDO GENERAL

PRESENTADO POR:

ALFERÉZ DE FRAGATA
MELISSA DEL CARMEN BALLESTEROS MONZÓN

CALLAO, PERÚ

2015

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA
PLANA DOCENTE DE LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ – 2015**

Dedicatoria

La presente Tesis es dedicada sobre todo a mi Padre Celestial y a su bendición y amor, como a mis padres y hermanas los cuales con su apoyo aliento y motivación alentaron el desarrollo de la presente tesis y a los cuales amo mucho; ayudándome a alcanzar el objetivo de lograr el grado de Licenciada en Ciencias Navales.

Agradecimientos

Agradezco a la Escuela Naval del Perú por su afán de perfeccionar a los Oficiales en su labor y tarea educativa, y de que los mismos logren alcanzar sus objetivos académicos como el obtener el grado de Licenciados en Ciencias Marítimas Navales; impulsándome a ser aún más un Oficial de vocación brindándome una herramienta para desarrollar una mejor calidad en nuestro trabajo.

Presentación

SEÑOR PRESIDENTE
SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos, de la Escuela Naval del Perú, para optar el Título de Licenciado en Ciencias Marítimas Navales, se presenta el trabajo de investigación titulado CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ – 2015.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La autora.

Resumen

El principal objetivo de esta investigación es establecer la relación o correspondencia entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Naval del Perú en el año 2015.

El diseño de estudio fue descriptivo correlacional los datos estadísticos que sostienen ésta investigación vienen de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos como encuestas debidamente validadas a través de pruebas pilotos y con la confiabilidad y validez respectivas a través del correspondiente estudio técnico de dichas pruebas. Las mismas que fueron aplicadas a 64 docentes. Una de ellas fue para a medir el clima organizacional y la otra la satisfacción laboral en los docentes.

Según los resultados analizados es importante destacar que para el 51,6 % de los docentes el clima organizacional de la Escuela Naval es del nivel promedio o regular, para el 28,1 % es desfavorable, para el 20,3% Favorable; por tanto se trata de una institución como la mayoría de las instituciones castrenses de Educación superior con una organización no muy buena, más cuando la información procede de la percepción de los mismos docentes.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral la tendencia esta inclinada también a los niveles medios, es así que el 25,0 % expresan que están no satisfecho y el 23,4 % están satisfechos, y el 51,6 % muestran una mediana satisfacción, cifra muy significativa que demuestra que tanto el clima organizacional como la satisfacción de los docentes no bastante regulares.

Palabras claves: Clima-organización- satisfacción

Abstract

The main objective of this research is to establish the relationship or correspondence between organizational climate and satisfaction of teachers working in the Navy School in 2015.

The study design was descriptive correlational statistical data to support this research come from the results of the application of instruments like surveys properly validated through pilot testing and their reliability and validity of the respective beams corresponding technical study of the evidence. They were applied to 64 teachers. One was to measure the organizational climate and job satisfaction in other teachers.

According to the analyzed results is important to note that 51,6% of teachers organizational climate of the Navy school is the average or regular, for the 28,1% is bad, for 20,3% Excellent, for therefore it is an institution like most public institutions with a very good organization, especially when the information comes from the perception of the teachers themselves.

Regarding the level of job satisfaction trend it is also inclined to average levels , so that 25.0% expressed that they are not satisfied and 23.4 % are satisfied , and 51.6 % show a median satisfaction , very significant figure that demonstrates that both the organizational climate and satisfaction not quite regular teachers .

Keywords: Climate-organization-satisfaction

Indice

	Páginas
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	x
Introducción	xi
CAPITULO I: El Problema	
1.1 Planteamiento del Problema	13
1.1.1 Problema Principal	15
1.1.2 Problemas específicos	15
1.2 Hipótesis	16
1.2.1 Hipótesis general	16
1.2.2 Hipótesis específicas	16
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación	17
1.5 Limitaciones	18

CAPÍTULO II: Marco teórico	
2.1 Antecedentes	19
2.1.1 Antecedentes Nacionales	19
2.1.2 Antecedentes Internacionales	21
2.2 Bases Teóricas	
2.2.1 Variable 1	24
1. Definición	24
2. Dimensiones	25
3. Fundamentación teórica	32
2.2.2 Variable 2	34
1. Definición	34
2. Dimensiones	37
3. Fundamentación teórica	39
2.3 Definición de términos básicos	45
CAPÍTULO III: Marco Metodológico	
3.1 Metodología	
3.1.1 Tipo de estudio	46
3.1.2 Diseño de Estudio	46
3.2 Variables	
3.2.1 Variable 1: Clima Organizacional	47
3.2.2 Variable 2: Satisfacción Laboral	47
3.2.3 Operalización de la variables	48
3.3 Población y Muestra	
3.3.1 Población	48
3.3.2 Muestra	49
3.4 Técnicas e Instrumentos	
3.4.1 Técnicas	49
3.4.2 Instrumentos	50
3.5 Validación y Confiabilidad de los Instrumentos	
3.5.1 Validación y Confiabilidad de los Instrumento 1	51
3.5.2 Validación y Confiabilidad de los Instrumento 2	53
3.6 Análisis de datos	56
CAPITULO IV : Análisis de resultados	
4.1 Descripción de resultados	57
4.1.1 Descripción de la Variable Clima Organizacional	57
4.1.2 Descripción de la Variable Satisfacción Laboral	58
4.1.3 Descripción de la Variable Clima Organizacional vs. Satisfacción Laboral	59
4.2 Prueba de Hipótesis	
4.2.1 Prueba de Hipótesis especifica 1	62
4.2.2 Prueba de Hipótesis especifica 2	63
4.2.3 Prueba de Hipótesis especifica 3	65
4.2.4 Prueba de Hipótesis General	66
4.3 Discusión	68

CAPITULO V:Conclusiones y Recomendaciones	
5.1 Conclusiones	70
5.2 Recomendaciones	72
Referencias Bibliográficas	73
Anexos	77

Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de variables.
Tabla 2:	Distribución de la población de docentes
Tabla 3:	Análisis de ítems para Clima Organizacional
Tabla 4:	Análisis de ítems para Satisfacción Laboral
Tabla 5:	Estadísticos descriptivos de la variable clima organizacional
Tabla 6:	Baremo de Clima Organizacional
Tabla 7:	Estadísticos descriptivos de la variable Satisfacción Laboral
Tabla 8:	Baremo de Satisfacción Laboral
Tabla 9:	Descripción de la Variable Clima Organizacional.
Tabla 10:	Descripción de la Variable Satisfacción Laboral
Tabla 11:	Niveles de Clima organizacional vs Satisfacción laboral
Tabla 12:	Prueba de normalidad para clima organizacional y satisfacción laboral
Tabla 13:	Relación de la dimensión Relaciones y satisfacción laboral
Tabla 14:	Relación de la dimensión Autorrealización y satisfacción laboral
Tabla 15:	Relación de la dimensión Estabilidad/cambio y satisfacción laboral
Tabla 16:	Relación de clima organizacional y satisfacción laboral

Índice de figuras

- Figura 1: Teoría Bifactorial de Herzberg
- Figura 2: Muestra la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow representadas en forma de una pirámide (Quinteros ,2011)
- Figura 3: Descripción de la variable clima organizacional.
- Figura 4 : Descripción de la variable Satisfacción Laboral.
- Figura 5: Satisfaccion laboral (agrupado)
- Figura 6: Relación de la dimensión Relaciones y satisfacción laboral
- Figura 7: Relación de la dimensión Autorrealización y satisfacción laboral
- Figura 8: Relación de la dimensión Estabilidad/cambio y satisfacción laboral
- Figura 9: Relación de clima organizacional y satisfacción laboral

Introducción

Nos planteamos como meta en el presente estudio conocer la relación que se presenta entre el clima organizacional en la plana de docente de la Escuela Naval del Perú y la satisfacción laboral que alcancen sus miembros en éste caso los docentes de dicha institución.

Ésta investigación se divide en cuatro capítulos detallados a continuación:

Capítulo I Problema de Investigación. El primer capítulo está referido al planeamiento del problema, donde se describe la contextualización del problema en estudio, describiendo la situación en que se encuentran, muchas instituciones de educación superior referidas a la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de sus docentes y como esto disminuye la motivación en el desempeño laboral de sus docentes. Así también, sus antecedentes y justificación. Las limitaciones que se muestran para la realización del trabajo y las preguntas de investigación.

Capítulo II Marco teórico. Presenta los conceptos teóricos serán relacionados con la finalidad de verificar que tipo de nexo hay entre las ambas variables.

Capítulo III Marco Metodológico. Lo que se pretende en el marco metodológico es presentar de forma detallada como se investiga el problema, explicando los mecanismos utilizados para dicho análisis, asimismo se describe la forma de recolección de datos, se mencionan los sujetos de estudio, se plantean y se categorizan las variables, también se señala cual es el diseño a utilizar, y se realiza la comprobación de hipótesis.

Capítulo IV Resultados en este capítulo se presentan los resultados de la investigación, en base a la información recogida mediante las técnicas e instrumentos de estudio en datos cuantitativos también contiene un compendio del tratamiento que le dio a los datos y la interpretación de los resultados, que son el producto del análisis de los mismos.

Conclusiones y Sugerencias. En ésta parte se emitirá las diversas conclusiones acerca de los resultados obtenidos de la investigación.

Capítulo I. El Problema

1. 1 Planteamiento del problema

En las diferentes instituciones de educación superior de nuestro País actualmente existen muchos conflictos en relación a la existencia de un adecuado clima organizacional. La mayoría de nuestras instituciones educativas de los diferentes niveles y modalidades, carece de un adecuado clima laboral. Es muy común ver hoy en día, los diversos enfrentamientos entre directivos y docentes; así como entre los mismos docentes a causa de diferentes motivos, ya sea por motivos personales o en relación con los temas laborales ejercidos dentro de la institución. Anzola, (2003 p.) Vemos pues que cada individuo en su forma particular y muy individual de apreciar su entorno y de cómo se desenvuelva en él, logrará influenciar en el desarrollo y existencia de un determinado clima laboral dentro de su organización. :” El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejorar en el servicio ofrecido por medio de estrategias internas” (García E Ibarra 2012)

“La escuela de Gestalt nos menciona que los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su

mundo”. Es así que el comportamiento docente está influenciado por la percepción que ellos mismos tienen sobre el medio de trabajo y del entorno. “Teniendo en cuenta la importancia que tienen los estilos directivos como generadores del clima organizativo, consideramos importante que una organización que desee mejorar su clima, desarrolle a los directivos hasta convertirlos en líderes” Pérez, Oteo (2006) Proporcionar un adecuado clima organizacional es relacionar directa y significativamente con el grado de satisfacción laboral que el docente sienta pues la actitud con la que asuman en el desempeño de sus tareas demostrará el grado de satisfacción o insatisfacción que sientan al realizarla es por ello que es significativo e importante que la organización vaya de la mano de un buen líder quien debe velar por las necesidades, intereses de la institución así como el de los integrantes de la misma.

Cada individuo es muy diferente de los otros, cada percepción difiere una de otras, es por ello que lograr conseguir un clima laboral acorde con todas las expectativas esperadas por cada uno de todos los individuos es difícil convirtiéndose en una ardua tarea a conseguir. Sabemos que la principal misión del docente es llegar a cumplir los objetivos educacionales propuestos de una adecuada retroalimentación sobre su rendimiento laboral del y de influencia de los demás compañeros de la institución en cuanto al desarrollo de actividades pedagógicas y el asumir cargos laborales dentro de la organización; y de conjugación de la puesta en práctica de sus características individuales y su desempeño laboral. No se puede dejar de percibir satisfacción o insatisfacción frente a distintos aspectos que se relacionan con nuestra tarea educativa; como es clima laboral dentro de la organización. Es por ello que el objetivo de la presente investigación es establecer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los docentes dentro de la plana de docente de la Escuela Naval del Perú -2014

1.1.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la plana docente de la Escuela Naval del Perú?

1.1.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la plana docente de la Escuela Naval del Perú?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú?

¿Cuál es la conexión entre la dimensión relaciones y satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú?

¿Cuál es la correspondencia entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú?

¿Cuál es la concordancia entre la dimensión estabilidad/ cambio y satisfacción laboral en plana docente de la Escuela Naval del Perú?

1. 2 Hipótesis

1.2.1 Hipótesis general

Los climas organizacionales se relacionan considerablemente con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela naval del Perú.

1.2.2 Hipótesis específica

H1: ¿Existe relación significativa y directa la dimensión relaciones y satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú?

H2: ¿Existe relación significativa y directa la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú?

H3: Existe relación significativa y directa la dimensión estabilidad /cambio y satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar si existe una relación significativa y directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir el nivel de clima organizacional en la plana docente de la Escuela Naval del Perú.

Precisar el nivel de satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú

Determinar la conexión significativa y directa entre la dimensión relaciones y satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú.

Puntualizar la relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción Laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú.

Especificar el nexo entre la dimensión estabilidad/cambio y satisfacción laboral en la plana docente de la Escuela Naval del Perú.

1.4 Justificación

La realización de esta investigación ha sido motivada frente al interés de describir y relacionar por los diferentes problemas que vienen afrontando las diversas instituciones de educación superior en relación al clima organizacional y el nivel de satisfacción o insatisfacción laboral alcanzado en los docentes en cada una Instituciones castrenses, en éste caso la Escuela Naval del Perú. Pues en muchas de ellas el grado de satisfacción se ve influenciado o impactado por el clima organizacional que en ella exista. las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los docentes en relación con la directivos y el apoyo mutuo entre los mismos , ya que el clima organizacional dentro de la institución es un tema de gran importancia y relevancia hoy en día pues se ha convertido en pieza clave y fundamental en la instituciones, y a su vez en el objetivo principal para el éxito de la institución promoviendo la motivación en los docentes para la activa participación en el cumplimiento de sus tareas como el trabajo fundamental que en ellos les es dado, la labor Pedagógica y del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las organizaciones son entidades sociales dirigidas a metas específicas; están diseñadas con una estructura deliberada y sus acciones se coordinan y vinculan con el ambiente externo. Las organizaciones eficaces se concentran hoy en día en los aspectos cualitativos generados por los vertiginosos cambios económicos, políticos y sociales y los procesos de globalización.

1.5 Limitaciones

El grado de generalización del presente trabajo solamente abarca a una institución castrense siendo de un diseño de carácter correlacional. No longitudinal, debido a que no se podrá obtener información con respecto a la evolución de las variables a través del tiempo.

