



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN**

Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa,  
Buena Fe, Ecuador 2018.

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Minaya Macías Carmen Margarita (ORCID: 0000-0002-5066-6914)

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**Piura – Perú**

2019

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado con todo mi amor a mi hija, a quien quiero demostrar con trabajo, empeño y esfuerzo la verdadera importancia de la superación; tanto personal como profesional, siendo a la vez una imagen digna y representativa de madre y ciudadana.

A mi esposo, compañero, amigo, por entenderme en todo momento, por ser mi apoyo incondicional a la cual amo con todo mí ser, y por el cual estoy dispuesta a enfrentar todo y en todo momento.

A mi amada familia, por confiar en mis capacidades y brindarme su amor y comprensión incondicional.

Carmen Margarita

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor de proyecto Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar por haber sido una excelente guía durante el desarrollo de este proyecto de investigación.

A cada uno de los docentes de la Universidad César Vallejo, que con sus conocimientos y experiencia logrando instruirnos sabios aprendizajes que garantizan el éxito en mi vida profesional.

A la Universidad César Vallejo por ser una institución forjadora de profesional útil a la sociedad.

A la Unidad Educativa Juan Montalvo, por concederme el permiso correspondiente para realizar mi investigación y estar siempre predispuestos a colaborar con cada acción necesaria durante el estudio.

La Autora



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### Declaración de autenticidad

Yo, Carmen Margarita Minaya Macías, estudiante del programa de Maestría de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI.1205115130, con la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe, Ecuador 2018.

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 con reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis, se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado) piratería (uso legal 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 Cesar Vallejo.

Piura, abril del 2019

  
Br. Minaya Macías Carmen Margarita  
DNI N° 1205115130

## ÍNDICE

Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de anexos .....	iii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	26
2.1. Diseño de investigación .....	26
2.2. Variables, operacionalización .....	27
2.3. Población y muestra.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	31
2.4.2.1. Validez y confiabilidad .....	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS .....	34
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES .....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	45
VII. REFERENCIAS .....	46
ANEXOS .....	52

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable “Clima organizacional” .....	52
Anexo 2: Ficha técnica de la variable “Clima Organizacional” .....	55
Anexo 3: Base de datos de la variable “Clima organizacional” .....	58
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Clima organizacional” .....	59
Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Clima organizacional” .....	60
Anexo 6: Instrumento de la variable “Satisfacción laboral” .....	62
Anexo 7: Ficha técnica de la variable “Satisfacción Laboral” .....	65
Anexo 8: Base de datos de la variable “Satisfacción laboral” .....	68
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Satisfacción Laboral” .....	69
Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Satisfacción laboral” .....	70
Anexo 11: Matriz de consistencia.....	71
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio .....	73
Anexo 13: Documento de autorización del estudio.....	74
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	75
Anexo 15: Fotografías .....	76
Anexo 16: Artículo científico.....	77
Anexo 17: Dictamen de sustentación de tesis.....	88
Anexo 18: Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	89
Anexo 19: Reporte turniting.....	90
Anexo 20: Autorización de versión final de trabajo de investigación.....	92
Anexo 21: Autorización de publicación de tesis en repositorio de la UCV.....	93

## RESUMEN

La presente investigación titulada clima organizacional y satisfacción laboral tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

El método utilizado para desarrollar el estudio fue cuantitativo, permitiendo analizar la problemática a partir de los datos estadísticos. La investigación fue de tipo correlacional, utilizando un diseño correlacional - descriptivo, con una muestra conformada por 35 docentes. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario de opinión sobre clima organizacional y otro cuestionario sobre satisfacción laboral, los cuales fueron validados a través de una matriz de validación respectiva.

El análisis de la información se realizó mediante las pruebas estadísticas de Spearman, estadístico que permitió determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados del análisis estadístico mostraron un predominio del nivel de clima organizacional regular con un 54,28 % y una prevalencia de la satisfacción laboral en un nivel. También se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente Rho fue de 0,577\*\* con lo cual se concluye que hubo una correlación moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**Palabras claves:** clima, organización, satisfacción



## ABSTRACT

The objective of this research entitled "Organizational climate and job satisfaction" was to determine the relationship between the work climate and the job satisfaction of teachers in an Educational Unit, Buena Fe - Ecuador, 2018. The method used to develop the study was quantitative, allowing to analyze the problem from the statistical data.

The investigation was of correlational type, using a correlational - descriptive design, with a sample conformed by 35 teachers. To collect the data, an opinion questionnaire on organizational climate and another questionnaire on job satisfaction were applied, which were validated through a respective validation matrix.

The analysis of the information was carried out by the statistical tests of Spearman, a statistic that allowed to determine the relationship between the variables and check the hypotheses. The results of the statistical analysis showed a predominance of the level of regular organizational climate with 54.28% and a prevalence of job satisfaction at one level. It was also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Rho coefficient was 0.577 \*\*, which concludes that there was a moderate and significant correlation between the organizational climate and the job satisfaction of the teachers of the Juan Montalvo Educational Unit, Buena Fe, Ecuador, 2018.

Keywords: climate, organization, satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral en el campo educativo es un tema de gran importancia para el bienestar de la comunidad, mucho más por ser pertinente al desempeño del docente. Es así como mediante la presente investigación se analizan los niveles de satisfacción en diferentes contextos. Si bien es cierto, el nivel de satisfacción de los docentes depende de muchos factores, también es claro que dichos factores son variables en diferentes países.

De acuerdo con la investigación realizada por Cantón, Isabel; Téllez, Sonia (2016) el nivel de satisfacción laboral de los profesionales en docencia de América Latina y El Caribe, tiene aspectos semejantes, no obstante, sus diversificaciones cambian, de acuerdo a las necesidades sociales de cada grupo. En su investigación se tomó como base de estudio a 10.286 docentes de Madrid, a quienes se aplicó una entrevista con escala tipo Likert cuyo cuestionario comprendía 98 preguntas asociadas a: requerimientos, condiciones, bienestar, motivación, cuyos resultados demuestran un nivel medio de satisfacción. Cabe recalcar que existieron factores dentro de la satisfacción laboral que alcanzaron un nivel alto, estos se relacionan con la interacción en el aula con los estudiantes y la autonomía.

La comprensión de los niveles y factores que influyen en el clima organizacional no solo se centran en la actitud y nivel de motivación de los docentes, sino también a través del desempeño y las condiciones laborables, muchas veces afectados por un liderazgo ya sea muy autoritario o liberal. Martínez, Cynthia (2017) analiza los resultados obtenidos de una investigación enfocada en el nivel de satisfacción laboral en docentes de 5.733 instituciones educativas pertenecientes a quince países de Latinoamérica realizada por la UNESCO a través del Tercer estudio Regional Comparativo y Explicativo.

A partir de los datos obtenidos, se pudo conocer que en la mayoría de los países latinoamericanos donde el clima organizacional es ordenado, armónico y autónomo, el nivel de satisfacción de los docentes es más alto, lo que permite obtener mejores resultados tanto en el rendimiento académico, como en el desempeño profesional de los docentes. Un factor importante en el nivel de satisfacción docente es su tipo de formación profesional y la experiencia en el campo educativo.

En el Ecuador el nivel de satisfacción de los docentes se valora a través de la calidad de servicio y calidad de producto obtenido, para ello el ministerio de Educación, conjunto con el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, tomando en cuenta el perfil de salida de los estudiantes bachilleres, aplica la evaluación “Ser Bachiller”, a través de la cual cada año se valora el nivel de los logros académico obtenidos en el proceso educativo, es decir la calidad del producto.

De acuerdo con los resultados emitidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2017) a nivel nacional no se ha obtenido un producto de calidad, ya que los porcentajes de logro en los dominios de aprendizaje no superan el rango elemental. A partir de estas derivaciones el Ministerio de Educación propuso la evaluación de habilidades y aptitudes de los docentes en diversas áreas y niveles de educación con el propósito de detectar las debilidades y ejecutar un plan de acción que garantice un excelente logro de resultados.

Entre las estrategias que el Ministerio de Educación propone con el fin de optimizar un alto nivel de satisfacción laboral en los docentes, se ofrecen programas de posgrado gratuitos en áreas afines a la experiencia y títulos de docencia, sin embargo, para acceder a estos cursos muchas veces deben participar en procesos de evaluación como es el caso de la prueba “Quiero Ser Profesional” donde deben obtener un puntaje de 700 a 1000 puntos y aprobar los ámbitos de razonamientos verbal, numérico y abstracto.

Según Tenorio, Altamar (2017) el nivel de satisfacción laboral debe estar relacionado a aspectos del clima organizacional. Tales como comunicación, motivación y socialización, debido a que la realidad educativa no ofrece a los docentes un ambiente de calidez, siendo necesario comprender al docente desde su perspectiva laboral.

En este contexto en el cantón Buena Fe, de la provincia Los Ríos la calidad educativa según los resultados obtenidos en los informes del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2017), se encuentra en un nivel insuficiente, con ello se comprueban deficiencias en áreas elementales, como matemática, lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales.

En el análisis de los factores influyentes, se destaca la falta de recursos tecnológicos en las aulas, así como la utilización de metodología innovadora que garanticen un

proceso educativo productivo. Sin duda alguna, el no contar con todos los recursos didácticos necesarios en el aula es para el docente que le impide tener un desempeño competente, lo cual se convierte una desventaja que afecta su satisfacción laboral, puesto que las condiciones laborales influyen mucho en su desempeño.

Desde esta perspectiva se hace énfasis al argumento de Rosales, Guido; Rodal, Andrea; Chumbi, Viviana; Buñay, Román (2017) “ser competente profesionalmente integra conocimientos, hábitos, capacidades, valores, actitudes, destrezas, es “saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir” (p. 4). Según el autor cuando un docente se siente y está capacitado en la teoría y la práctica, aumentará su autoestima y con ello su satisfacción laboral.

En la realidad actual el docente es valorado desde diferentes ámbitos, por su rendimiento, por su nivel de conocimiento, por su carisma, por su relación con los estudiantes, padres de familia y directivos, situación que ubica al docente en un contexto de presión, que no favorece su desarrollo profesional, afectando negativamente su satisfacción laboral.

Para muchos docentes su labor deja de ser un arte, cuando se sienten encerrados en un círculo de limitaciones, que les impide tener autonomía y creatividad en las acciones que realizan. En cierto modo, es una situación que altera sus conductas dentro de la organización, produciéndose estados emocionales contradictorios al optimismo, el compromiso y la satisfacción por lo que se hace, que terminen desmotivando de una u otra manera su accionar.

Un clima organizacional extremadamente rígido o liberal, terminará siendo un motor de conflictos que afectarán directamente a los estudiantes y en general a la comunidad educativa. En efecto se verá amenazada la comunicación, la seguridad, disminuyendo el nivel de esfuerzo. (Arce & Malvas, 2014).

Es ineludible señalar que la satisfacción laboral es un factor sumamente importante e influyente del clima organizacional, por ello la gestión administrativa debe generar un ambiente laboral armónico, no solo prevaleciendo el salario, si no también prevaleciendo las expectativas de los docentes.

La comprensión de las variables y su relación se fortalece a través de trabajos previos descritos a continuación:

El clima organizacional es un tema muy amplio en el área administrativa, mucho más cuando se analiza desde la perspectiva de la satisfacción laboral, es por ello que se han realizado varias investigaciones orientadas hacia la comprensión de su relación e influencia, tal es así como la investigación realizada por Rodríguez, Paz & Cornejo (2011) cuyo título es “Clima y satisfacción laboral”, presentado mediante la revista Educación y sociedad mediante la Universidad Católica del Norte en Chile, de tipo cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional, en la que el objetivo es determinar la predicción significativa entre clima organización y satisfacción laboral, en efecto se aplicó a una muestra de 96 trabajadores de una organización pública, a quienes se les aplicó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Entre los resultados más significativos se acentúa la relación positiva y significativa que existe entre organización y satisfacción laboral, con lo cual se concluye que si el clima es agradable y armónico, mayor es el grado de satisfacción laboral. (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2011)

Salas, Yris (2017) en la investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral” previo a la obtención del título de maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, con enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, transversal, correlacional, con el objetivo de “determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral”, dirigida a una muestra de 200 profesionales, a quienes se les aplicó la técnica entrevista y el instrumento cuestionario. Los resultados indican que el clima organizacional alcanza un nivel regular con un 57% mientras la variable de satisfacción laboral alcanzó un nivel indiferente con un 87%. En conclusión se determina que existe correlación significativa entre ambas variables con un  $r=0,662$  y un nivel de significancia de 0,000. (Salas, 2017).

Sierra, Lady (2015) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y nivel de desempeño de los docentes” publicado por la Universidad de Montemorelos de Colombia, previo a la obtención del título de maestría, cuyo tipo de investigación es cuantitativa, diseño descriptiva correlacional, con el objetivo de acertar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño de los docentes, en la cual participó una muestra de 109 docentes, de la cual se obtuvieron datos significativos mediante la técnica encuesta y el instrumento cuestionario constituido por 18 preguntas relacionadas a factores del

clima organizacional. Según los resultados las variables satisfacción laboral y clima organizacional alcanzaron un correlacio de Pearson significativa de 0,616. En este sentido se concluye que un clima organización tiene derivaciones postivas sobre la satisfacción laboral. (Sierra, 2015).

Rosales, Guido; Rodal; Chumbi y Buñay (2017) en su tesis titulada “Análisis de satisfacción laboral y desempeño académico”, emitida mediante la revista electrónica Educare por la Universidad de Cuenca – Ecuador. El tipo de investigación es correlacional, diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo es “determinar el nivel de satisfacción laboral y correlacionar con factores influyente”, para lo cual se utilizó una muestra de 307 personas, aplicándose la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Como resultado se pudo determinar que el nivel de satisfacción depende en cierta medida de las condiciones salariales, de acuerdo con los datos obtenidos mediante la encuesta, el nivel de satisfacción en la muestra aplicada es alta. En conclusión se obtuvo una correlación alta entre nivel de satisfacción laboral y salario. (Rosales, Rodal, & Chumbi, Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico, 2017).

Valencia, Edwin (2014) en su investigación cuyo tema es “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral”, publicada por la Universidad Andina Simón Bolívar, con sede en Ecuador por la obtención del título de Maestría en desarrollo de talento humano, bajo el tipo de investigación descriptiva y diseño correlacional, teniendo como objetivo realizar un diagnosis sobre la satisfacción laboral en función al desempeño laboral, aplicado a una muestra de 96 personal entre administrativo, técnicos y recepcionistas, a quienes se aplicó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, obteniéndose como resultado un nivel promedio en torno a la satisfacción laboral con una media de 49,70%, con ello se concluye que el nivel de satisfacción de los empleados depende de su compartamiento, desempeño y cumplimiento de funciones, esto demuestra que la insatisfacción incide sobre el bajo desempeño labora. (Valencia, 2014).

Rambay; San Miguel; Casanova; Duque (2017) a través de su artículo de investigación titulado Análisis comparativo del Clima Organizacional, publicado a través de la revista UEES de la Universidad de Espíritu Santo de Ecuador, mediante tipo de investigación descriptiva, diseño exploratorio – correlacional, con el objetivo

de establecer comparación del clima organizacional en dos instituciones del Ecuador, el tipo de correlación entre la aplicada en 29 instituciones de nivel secundario. Los resultados revelan un nivel alto de correlación entre el clima organizacional en las instituciones tomadas como muestra. Se concluye que en la institución donde la motivación es más alta existe un clima organización positivo, por otra parte de considera que el liderazgo es un factor determinante del clima organización.

Sobre la relación entre clima laboral y satisfacción laboral se analiza la tesis de Quispe (2015) con el tema “Clima organizacional y satisfacción laboral”, realizada en el Universidad Nacional José María Arguedas, con el diseño descriptivo – correlacional, con una muestra no probabilística de 30 docentes, a quienes se aplicó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. En cuya investigación los resultados demostraron una correlación positiva moderada entre la variables y la dimensión con un coeficiente de correlación igual a 0.652 y un nivel de significancia de 0.000, corroborando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula, en este caso la dimensión clima laboral alcanzó un nivel bueno en un porcentaje el 43,33%.

Por parte de Lobatón & Montero (2017) en su estudio titulado “Clima laboral y satisfacción laboral”, realizado para obtener el título de magister en Administración de empresa en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Perú, de diseño correlacional sociativa, con una muestra de 37 profesionales, a quienes se aplicó la técnica encuesta y el cuestionario como instrumento, donde según la percepción del 35% de los docentes el clima laboral alcanzó un nivel regular, y su correlación con la satisfacción laboral según Pearson es de 0.397 lo cual significa que existe correlación significativa, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

En torno a los procesos organizacionales y la satisfacción laboral, se examina la tesis de Pérez & Rivera (2013) titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del IIAP”, previo a la obtención del título de magíster en gestión empresarial en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Perú, la cual tienen un diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, aplicada a una muestra de 107 trabajadores, a quienes se dirigió una encuesta con un el instrumento cuestionario. De acuerdo con el análisis descriptivo la dimensión procesos

organizacional se la evaluó en un nivel regular en un 33,6 y en la satisfacción laboral en un nivel medio, en cuanto a la prueba de hipótesis se obtuvo un valor  $d$  (Calculado) 0.665 en un nivel de significancia de 0.002, con lo cual se concluyó que existe relación significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral.

Zans (2017) en su investigación titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores administrativos y docentes”, realizada para optar el título de máster en Gerencia Empresarial, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, de diseño no experimental, tipo descriptivo, con una muestra no probabilística de 9 trabajadores, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Según el análisis descriptivo los procesos organizacionales alcanzaron un nivel deficiente, debido a la escasa motivación y promoción del trabajo en equipo, lo cual en efecto incide de manera negativa en el desempeño laboral, por ello se establece que si existe influencia entre los procesos organizacional y la satisfacción laboral.

En base a la comunicación y la satisfacción laboral se analiza la tesis de Vásquez (2015) cuyo tema es “Relación entre comunicación y satisfacción laboral”, previo a la obtención del título de Doctor en Psicología Industrial de la Organización, en La Universidad Rafael Landívar de Guatemala. La investigación tiene un diseño no experimental de tipo correlacional, con una muestra de 50 docentes, a quienes se aplicó una encuesta como técnica y el instrumento cuestionario, en la cual según la prueba de Pearson la dimensión comunicación y la satisfacción laboral alcanzó un valor de 0.875, con lo que se concluyó que existe relación alta y significativa entre la dimensión y la variable.

Por su parte Umaña (2015) en su tesis titulada “Comunicación interna y satisfacción laboral”, previo a la obtención del título de Doctor en Psicología Industrial de la Organización, en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, de diseño no experimental de tipo descriptivo simple, con una muestra de 50 docente, a quienes se aplicó una encuesta como técnica y el instrumento cuestionario, en la cual según la prueba de Pearson la dimensión comunicación interna se calificó con un nivel satisfactorio.

Es importancia mencionar las teorías relacionadas al estudio:

#### 1.1.1. Clima Organizacional



El clima organizacional se fundamenta en la teoría de Litwin quien utiliza la fórmula  $C=F(PXE)$  para describir que el comportamiento es el producto del ambiente y las personas que se encuentra en el entorno.

Uribe (2015), Explica que “el ambiente, el desempeño y las relaciones son elementos que construyen el clima organizacional y se lo conoce como un sistema de trabajo individual, interpersonal y organizacional en una empresa de cualquier índole” (p. 57). Según el autor el clima organización se relaciona con factores de autonomía laboral, de apoyo, relaciones sociales, consideraciones, motivación, beneficios y liderazgos son elementales para que los empleados y para generar un buen clima en la organización o empresa.

En la determinación correlacional entre clima organizacional y satisfacción laboral Chiang & Núñez (2010), declaran que, “el clima organizacional son propiedades del ambiente de trabajo, donde es esencial que valores como la motivación, responsabilidad, respeto, sobresalgan para que el trabajo en equipo se convierta en un sistema organizacional dentro de sus funciones”. Por otra parte, lo esencial del clima organizacional es que no busca mayores ganancias sino mejorar la calidad de los trabajos y su gestión como organización.

El clima organizacional se concentra en las necesidades motivacionales de los trabajadores que conforman una empresa, por lo que administradores, jefes o dueños mejoran sus relaciones laborales entre cada uno, con el fin mejorar el ambiente de la organización y ser más eficientes en sus labores productivas.

En cuanto a las características del clima organizacional, el presente estudio se sustenta la teoría de Brunet (2011) quien sostiene que el clima organizacional es una configuración de las particularidades de una organización, así como las características particulares de un individuo pueden construir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede desempeñar un papel en su comportamiento. El clima dentro de una organización también puede degradarse en términos de estructuras organizativas, tamaño de la empresa, métodos de comunicación, estilo de gestión, etc.

Está claro que un clima organizacional que permita a los empleados lograr la realización personal y el crecimiento, es más probable que genere una visión positiva

del empleo. Por lo tanto, muchos investigadores han demostrado que existe una relación entre el clima y la satisfacción. Así, Vollner (1962, 1963, ver Forehand y Gilmer20) ha demostrado que el entorno organizacional que subyace a las condiciones de trabajo de los investigadores científicos influye en su satisfacción y productividad. Están más satisfechos cuando trabajan en un entorno no estructurado en el que sus roles están definidos sin ambigüedades. Como resultado, la satisfacción varía con frecuencia dependiendo de la percepción individual del clima organizacional.

Por lo tanto, a pesar de la relación entre los dos conceptos, deben diferenciarse. Si, por ejemplo, una buena percepción del clima organizacional tiende a generar una mayor satisfacción, los instrumentos utilizados para medirlo deben diferenciarlos.

Vale la pena mencionar que en este estudio se adopta la teoría del clima organizacional o los sistemas organizacionales propuesta por Likert. Esta teoría nos permite estudiar la naturaleza de los climas en términos de causa y efecto y también nos permite analizar el papel de las variables que conforman el clima observado.

Según Likert, es importante mencionar que tres grupos de variables influyen en la percepción del clima organizacional. Las primeras son las causas mencionadas: estructuras organizativas y su administración: reglas, decisiones, habilidades y actitudes, entre otros. Las variables intermedias deben reflejar el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituir los procesos organizacionales; En este sentido, se mencionan los siguientes elementos: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otros. Las variables finales son el resultado de las dos anteriores y tienen un impacto significativo en la productividad, ganancias y pérdidas. (Navarro y García, 2013)

Es relevante mencionar que el interés del presente estudio es profundizar las variables consideradas como intermedias, sin dejar de analizar aquellas que resultan de la aplicación de instrumentos cualitativos, siendo la ventaja de estos precisamente de proporcionar elementos analíticos que escapen de la predeterminación del proceso de consulta. Permiten recuperar las percepciones esenciales de los participantes, esenciales para la comprensión del objeto del estudio. En este contexto, se reconoce que el clima organizacional es un sistema abierto al contexto interno y externo de la comunidad educativa.

#### 1.1.1.1. Clima laboral

En su libro Gan & Triginé (2013), expresó que, “el clima laboral es un ingrediente fundamental en empresas y organizaciones, ya que indica cómo va e ira trabajando la empresa y cuáles son las cuestiones con las que deben operar para funcionar mejor, como las normas de la empresa, remuneración, liderazgos, etc., focalizando el ambiente laboral como prioridad”

El experto en gestión estratégica del clima laboral, Bordas (2016) “considera que el clima laboral tiene que ver con todo la convivencia y ambiente laboral y sus distintas relaciones y funciones, como sus labores autónomas o grupales dentro de la organización, además se focalizan en los factores y dimensiones del clima organizacional”

Vergara (2015), asume la importancia de mundo laboral en la empresa y expresa que, “describir la naturaleza del clima laboral como fenómeno empresarial que se fundamente en la distinción y las actitudes positivas de los empleadores y empleados en una empresa u organización, porque de esta manera se consolida mejor las funciones de todos los miembros de la sociedad conformada”

#### 1. Clima laboral Autoritario

Según Berbel & Gan (2011), “el clima laboral autoritario es un factor de mal gusto en una organización, ya que las decisiones, metas y objetivos planificados se realizan solo en el nivel más alto de la organización y se ejecutan de acuerdo al orden jerárquico de los empleados”. Es evidente que se genere un ambiente desagradable ya que los empleados no son tomados en cuenta en las decisiones de sus empleados, sin antes conocer si perjudica o no a quienes conforma la organización.

Según Rodrigo (2016), “En el clima laboral autoritario los empleados viven en un ambiente de pánico, inseguridad laboral, en ocasiones castigos y amenazas, donde no existe una comunicación directa y los empleados solo reciben instrucciones u órdenes específicas para cada una de sus labores en la organización”.

El clima laboral autoritario genera un ambiente de discordia, desconfianza, presión y muchas veces conflictos que afectan la convivencia armónica. En ciertos casos el clima laboral autoritario proporciona mayor control y organización administrativa,

sin embargo, afecta de manera directa las relaciones laborales alterando la estabilidad emocional de los empleados.

## 2. Clima laboral Democrático

Según Dolores, Salazar, Gutiérrez, González & Lobos (2015), expone que, “el clima laboral democrático es un sistema laboral participativo, equilibrado, equitativo, solidario e inclusive en algunas ocasiones autoritario, cuyo fin es hacer manifiesto normas, funciones, que no perjudiquen a los empleados y empleador”.

Para Raineri (2016), el clima laboral democrático se consolida en la justicia laboral y en estatutos que no afectan sus funciones como organización. Este tipo de clima laboral se caracteriza por ser participativo e inclusivo, permite que todos los miembros de los organismos se integren en función de alcanzar los objetivos cuya misión es compartida.

Las ventajas del clima laboral democrático sobrepasan las ventajas del clima laboral autoritario, puesto que no solo permite tener un mejor control de las gestiones y acciones, sino que también favorece el clima organizacional.

## 3. Clima laboral Liberal

Para Puchol (2017), “el clima laboral liberal es aquel en que todos los miembros de la empresa u organización se sienten con la libertad de ejercer sus funciones sin que este afecte los resultados de la sociedad u organización”. Este tipo de clima laboral liberal los empleados trabajan por tareas y se plantean objetivos que si puedan cumplir a corto, mediano y largo plazo.

### 1.1.1.2. Proceso organizacional

Para Calderón & Castaño (2010) “los procesos organizacionales trabajan en función a la labor de cada uno de los empleados de acuerdo a su orden estructural y esto se debe a los constantes cambios e innovación y la competitividad empresarial, solo de esta manera se puede ser más eficaz y producir de calidad”. Los procesos organizacionales son métodos que se aplican de mejor manera para cumplir con los objetivos planteados.

Según Grueso (2016), “los procesos organizacionales tienen 6 factores que implican problemas organizacionales y son: el propósito, las relaciones interpersonales, el mal desempeño estructural, los mecanismos con lo que trabajan, los incentivos, y el liderazgo”, si cada uno de los factores antes mencionados se rigen a las normas y protocolos se puede decir que hay un proceso organizacional y con solo uno de los factores faltar no hay mejores resultados del proceso organizacional.

Para Martínez (2013), “los procesos organizacionales deben proporcionar conductas aceptables, ambientes agradables que sirva para transmitir éxitos, eficacia y seguridad laboral”. En todo proceso laboral la empresa debe crear ambientes aceptables para mejorar la calidad de producción y mejorar el trabajo humano.

### 1. Motivación

Tracy (2016) expone que, “casi la mitad de los empleados en una organización está motivada, por lo que poseen un puesto alto en la empresa, tienen mejores remuneraciones y poseen mejores tratos y la otra mitad desmotivada, porque no cuenta con estabilidad laboral y sus remuneraciones mensuales no suplen sus necesidades básicas”, es vital que en una empresa haya equidad y se cumplan las normas laborales para que exista satisfacción laboral en su totalidad.

Para Martínez (2012), “la motivación es crucial en la productividad empresarial u organizativa, debido a que un empleado motivado, tiene mejor capacidad, habilidad para producir mejor, hace que la empresa viva un ambiente o clima laboral ameno”. Por lo que es esencial que existan buenas relaciones laborales para lograr motivación en los procesos organizacionales y para que puedan tener presente cuáles son las metas que están establecidas en la empresa.

Para Gabrielle (2017), “la motivación es el motivo que lleva a tomar acciones negativas o positivas de acuerdo como te encuentres, la motivación puede poseer factores dinámicos activos, frente a cualquier incidente, problemas o fracaso”. La buena motivación da comportamientos adecuados para realidad procesos laborales óptimos, además da mejor orientación a las metas establecida en la organización.

### 2. Actitud

De acuerdo con la definición de Torres & Díaz (2013) la actitud es el modo o comportamiento que una persona adopta frente a una situación determinada, es

variable o estable según el carácter individual. Por tal sentido la actitud puede ser positiva o negativa, llegando a afectar o mejorar las condiciones de vida, lo cual incluye la situación laboral.

La actitud puede verse alterada por factores internos tales como estado emocional, psicológico o fisiológico y factores externos como las condiciones, el ambiente o entorno social.

### 3. Objetivos

Los objetivos son las metas o propuestas establecidas ante la ejecución o desarrollo de una actividad. Se estructuran a partir de tres preguntas claves: ¿Qué? ¿Cómo? y ¿Cuándo? Se caracterizan por ser precisos e instituir en un determinado contexto. (Fernández-Quijada, 2014)

#### 1.1.1.3. Comunicación

De hecho, la comunicación es un proceso social y colectivo, a través del cual construimos nuestra realidad y que es de vital importancia en sí misma. En lugar de ser el mero contenedor de información a transmitir, la comunicación es un lenguaje que se comparte y crea realidad. La memoria social es la marca, transgresora o institucionalizada. (Gil, Guarné, López, Rodríguez y Vítores, 2014).

La comunicación hoy en día es uno de los retos con mayor avance tecnológicos, por su alto grado de marketing, servicios e interacción social en los usuarios, a través de sus múltiples vías comunicativas. Cada vez la ciencia y la tecnología trabajan para mejorar la industria de la comunicación por su alto consumo e ingresos económicos. (Sánchez, 2012).

En la actualidad la comunicación es esencial para el progreso de la organización, ya sea interna y externa; la comunicación dentro de una empresa, se desarrolla por medio de información veraz y calificada, respetando el código laboral y las normas éticas profesionales, con el fin de garantizar el éxito organizacional y de gestión en la empresa. (Suárez, 2010).

La comunicación se ha vuelto muy importante en todas las actividades humanas como un sistema para transmitir conocimiento y, por lo tanto, como un medio para influir en la forma de pensar del ser humano. Esto explica las grandes sumas

dedicadas al fortalecimiento de los medios, tanto por parte de los Estados como del sector privado. Esta es la razón por la cual los sistemas de comunicación han recorrido un largo camino en las últimas décadas del siglo XX y se consideran uno de los principales problemas, considerados prioridades, para ser estudiados y desarrollados en el siglo XXI, así como la biotecnología y el medio ambiente (Sánchez 2012).

Según Sánchez (2012) la comunicación es un proceso que está inmerso en cualquier acto humano como sistema de interacción del aprendizaje y el conocimiento, y este influye la forma de pensar, decidir y hasta actuar de las personas, para la comunicación es una de las principales iniciativas de la humanidad hoy y en el futuro.

### 1. Estructura organizacional

La estructura organizacional es la forma como se gestiona las distintas funcionalidades de los trabajadores de manera coordinada y sistematizada, gestión que se dividen y agrupan de manera formal, tomando en cuenta la jerarquización con la meta de cumplir con los objetivos propuestos como organización.

Según Marín & Losada (2015), se llama estructura organizacional a la distribución de roles, en donde cada empleado tiene el reto de cumplir con las expectativas prevista dentro de la organización o empresa, y donde cada uno está relacionado con los roles de cada uno de los niveles organizacionales. Para Pinto (2012), el fin es clasificar de forma ideal las actividades de los empleados, agruparlos siendo lo mismo supervisados y coordinados.

Según Gilli (2017), la estructura organizacional es fundamental en todas las empresas y cada una de ellas se las conocen de acuerdo a los objetivos y metas que cumplen, y poseen niveles subordinado, departamentos, etc., y están establecidos para cumplir objetivos, suplir necesidades, aplicar estrategias y ser más eficientes.

### 2. Visión y misión

Según Martínez & Milla (2012), “en todo sistema organizativos empresarial es factor esencial que se plantean visión y misión, con la finalidad de cumplirlas con esfuerzo y aprovechando al máximo todos los recursos con lo que cuenta la empresa u organización”. Según este autor la misión y visión tienen fines específicos de corto,

mediano y largo plazo que se deben cumplir y esto va a depender de como trabaje la estructura organizacional. (p.20)

Para Matilla (2011), dice que, “la visión y misión de la estructura organizacional en una empresa se forma jerárquicamente a través de metas que cada departamento debe cumplir, ya sea en la toma de decisiones o en cumplimiento de los propósitos estratégicos”. Según, Asencio & Vazquez (2012). La visión y la misión en una organización deben ser tomadas como eje primordial y como norma para los empleados, con el fin de cumplir con los estatutos y protocolos para sus metas empresariales.

Para, Zuloeta (2017), “el mundo empresarial cada año cambia, innova, crea, diseña y realizar proyección con el objetivo de ser más competitivos y para ello la visión y misión es lo más importante”, ya que sin estos estatutos empresarial no se puede tener proyección a mejorar la calidad de sus servicios y producción”.

### 3. Prioridades

Para Martín & Díaz (2013), “las prioridades en una empresa son de vital importante, por lo que es una herramienta antes situaciones adversa que se crean dentro de una estructura organizacional y permiten dar soluciones rápidas y eficaces para la sociedad organizacional”. Según el autor las prioridades son un as bajo la manga ante algunos problemas no previstos que se presenta en cualquier empresa u organización o en cualquier gestión administrativa.

Según, Schlemenson (2014), “el ámbito que se vive dentro de una empresa no es satisfactoria del todo, por lo que cada parte jerárquica de la estructura organizacional debe tener presente cuales son las prioridades como empleados o departamentos”. Es muy elemental que se tenga presente las prioridades dentro de una empresa, ya que son piezas elementales cumplir con los objetivos.

Las prioridades en cualquier estructura organizacional, si se trata de una empresa de servicio, debe conocer que la prioridad es el cliente y el costo de ahorro que se le puede dar a la empresa, segundo resolver conflictos organizacionales ya que sin ellos no se puede producir calidad y por último fomentar la cooperación en equipo para ser parte de un todo empresarial, de forma similar trabajan algunos organizaciones y otra se basa en otras prioridades porque trabajan en función a sus quehaceres.



### 1.1.2. Satisfacción Laboral

Definida como el estado confortable que los empleados sienten en sus puestos de trabajo, en cualquier nivel jerárquico que se encuentre en una empresa, cumpliendo a cabalidad su rol, ya que no se siente amenazado en ningún momento”. La satisfacción laboral en una empresa se la conoce como la felicidad y motivación positiva que los empleados sienten en cada labor que cumplen. (Chiang, Martín, & Núñez, 2010). Dentro de cualquier empresa u organización existe algunos factores de motivación, que son fundamentales para que los empleados sientan satisfacción laboral, como:” la motivación, el afecto, el conocimiento que adquieren y el reconocimiento, que hacen sentir al empleado útil, creativo, consciente, con poder de tomar buenas decisiones y progresar como empleado “Lo que se entiende es que las buenas relaciones con todos, en especial con los jefes u administradores, hacen posibles factores motivacionales para laborar mejor”. (50Minutos.es, 2016)

Se conoce por satisfacción laboral “el bienestar que los empleados sienten dentro de cualquier organización, sea cual sea su rol o sus expectativas, siempre se siente motivado y con actitudes positivas para cumplir con amor sus labores cotidianas” Ferrari, Montero, Mendejar, & Vargas (2013) para estos autores la satisfacción laboral es el grado de felicidad que cualquier individuo sienta en sus labores, sea cual sea sus puestos de trabajo, porque aman lo que hacen.

Según Randstad (2017) el psicólogo Frederick Herzberg desarrolló la teoría de ambos factores para revelar el comportamiento (y el desempeño) de los trabajadores de acuerdo con su nivel de estimulación y agrado. Herzberg explica en su teoría el comportamiento y la satisfacción de los trabajadores de acuerdo con su nivel de motivación y satisfacción. Lo más interesante es que los autónomos no funcionan como de costumbre, lo contrario de la satisfacción laboral no es la insatisfacción, sino la satisfacción laboral. Del mismo modo, lo contrario de la insatisfacción profesional no sería la insatisfacción o satisfacción profesional.

En síntesis, los componentes motivacionales están relacionados con la satisfacción laboral, mientras que los factores preservativos están asociados con la insatisfacción. Ambos factores son autónomos y no están relacionados. Por lo tanto, se recomienda insistentemente evaluar una empresa según si utiliza o no factores de motivación, es decir, una empresa que ofrece el incremento de ganancias o

recompensas por las tareas de sus empleados para mejorar su desarrollo individual y profesional.

Cabe resaltar que verdaderamente un trabajador motivado con un sentido de logro y superación personal es un trabajador más eficiente y productivo, utiliza sus recursos y energía para lograr sus objetivos, de acuerdo con el plan anual del compañía.

#### 1.3.2.1. Desempeño

El desempeño es el nivel óptimo de los resultados de un individuo en cualquier labor que realice, también se la puede conocer como el cumplimiento eficaz de todas sus obligaciones dentro de una organización, cumpliendo todos los objetivos de la empresa en la que labora. En fin, es el resultado final de cualquier actividad humana. (Robbins, 2016).

El desempeño laboral se lo determina, por 1) el esfuerzo diario que realiza un empleado para cumplir con todas las metas, 2) la capacidad con la que cuenta el empleado para realizar sus labores de forma eficaz y 3) la dirección con la que el empleado toma su rol dentro de la organización. Estos tres factores son elementales para obtener un buen desempeño, hasta en un cierto punto laboral y estratégico (Anastasi, 2016).

Al desempeño se lo conoce como una medida que sirve para cumplir metas, objetivos y la misión, que el empleado debe aplicar con mucha concentración. Cabe recalcar que, en toda acción laboral, además debe poseer buenas relaciones interpersonales positivas y motivación. Todo esto con el fin de obtener excelente calificación (Isea, 2016).

#### 1. Competencia laboral

La competencia laboral es un conjunto habilidades, conocimientos, motivaciones y aptitudes positivas que algunos individuos adquieren en su contexto de trabajo”. Persona que se convierte en un ente fundamental para la organización a la que pertenece ya que cumple con las expectativas favorables del empleador (Vargas, Casanova, & Montanaro, 2011).

Organizaciones internacionales definen a la competencia laboral como; “la efectividad que tiene un individuo en todas sus actividades, funciones o procesos laborales dentro de cualquier organización a la que trabaje”. En si la competencia laboral que posee un individuo es saber hacer bien las cosas, con mucha eficacia y desempeño, y conocer muy bien las fortalezas y debilidades en sus actividades laborales (López, 2015).

La competencia laboral se la conoce como “la capacidad individual y grupal de mucho valor, que posee un individuo en una empresa y que constituye un factor elemental para mejorar el desempeño y rendimiento de todos quienes laboran en una organización”. Hay que tener en cuenta que esta competencia laboral mejora los procesos de cada individuo y por lo tanto la empresa mejora su producción o sus servicios (El-Sahili, 2015).

## 2. Eficacia

Según Fernández (2016) consideran que la eficacia “es una medida que da mejor perspectiva al logro y cumplimiento, tanto de resultados, como de objetivos que se plantea un individuo, una empresa o una organización, y por el cual son bien vista en otras empresas”. (Fernández, 2016). La eficacia un valor que requiere de mucha precisión organizacional en una empresa.

La eficacia en el desempeño laboral es el resultado de un trabajo hecho correctamente ya sea este una persona o una organización, y cuya finalidad es alcanzar objetivos de forma correcta. Son trabajos muy bien realizados en condiciones favorables, ideales, que no son cuestionables y son comparables para mejorar mucho más. (Grupo Planeta (GBS), 2017).

La eficacia laboral es crear un estilo laboral funcional que requiera de buenas relaciones humanas, para ser más preciso en los objetivos planteados, cuyo fin es satisfacer necesidades con muy buenas referencias y dar mejores resultados si es el caso de un individuo o una organización (Ramos, 2015).

## 3. Transparencia

La transparencia “es un valor que permite ver de forma óptima cada uno de las actividades que se realizan de forma correcta, respetando normas y protocolos

que son trascendentales para un individuo, empresa u organización (Goleman, 2016). De acuerdo con Giménez (2017) la transferencia, garantiza la labor de un individuo, empresa u organización, se sujeta al respeto y la responsabilidad que tienen con sus actividades y acciones, con la finalidad de que el cliente que va adquirir el trabajo o servicio del individuo o empresa tenga la seguridad y la confianza necesaria de que el resultado será óptimo.

La transferencia es poseer buenas prácticas laborales, además que se sujeten a las leyes, políticas públicas, que cumplan con acuerdos establecidos y preestablecidos, que respete las normas y valores éticos profesionales. Esto con el fin de garantizar el bienestar laboral y con cada uno de sus procesos laborales (INAP, 2015).

#### 1.3.2.2. Actitud

Según Smith (2016) “la actitud es el comportamiento que un individuo utiliza para realizar una acción en forma sólida y se orienta a asentados objetivos y estos pueden ser de capacidad, liderazgo, adaptabilidad, trabaja en equipo, etc.”. Las actitudes pueden afectar o mejorar el desempeño laboral del trabajador. La aptitud de un individuo que labora en una organización depende del ambiente laboral y de su bienestar.

La actitud es una reacción que puede ser negativa, tanto como positiva ante determinadas, personas, cosas, responsabilidades, acciones o actividades, que son tomadas en su mayor parte por grupos por el cual sentimos empatía (en la familia, con los amigos, en el trabajo, etc.), y que en ocasiones pueden hacer frente ante muchas situaciones conflictivas o de afectividad (Lozano, 2017).

La aptitud de un individuo que presta sus servicios a una empresa según “es la disposición de actuar positiva antes acciones interna o externa de la empresa el cual los hace más felices y su trabajo y compromiso se ve reflejado en su grado de satisfacción”. La actitud es un eje transcendental para el crecimiento empresarial y para la toma de buenas decisiones en las organizaciones.

#### 1. Flexibilidad

La flexibilidad se la conoce como la capacidad de integrarse antes determinadas situaciones para lograr consenso, convivencia y entenderse con los demás. En

ocasiones es sinónimo de ceder para lograr armonía y satisfacción con todos. Por lo que se considera este sinónimo erróneo ya que la flexibilidad es una actitud para conectarse de forma responsable con los demás.

Según Velasquez (2017) “la actitud flexible en las labores en una empresa debe ser consensuada entre empleados empleador y jefes, para mejorar las actividades y que todos como organización sienta satisfacción laboral”. Tanto jefes como empleados deben tener aptitudes flexibles para enriquecerse comunicativamente y respetar las opiniones de cada uno de los empleados (Velasquez, 2017)

El complemento de la rigidez es la flexibilidad por lo que según Heyward (2016) “las actitudes flexibles es aprender a escuchar, observar, meditar y actuar antes de determinar una acción, es emitir un dialogo cuando este sea necesario, es tratar a todos por igual y respetar los protocolos y normas en una empresa”. Todo estos con el objetivo de convivir de forma armónica y que cada uno se siente feliz de su trabajo.

## 2. Compromiso

El compromiso es una responsabilidad que se acepta, en si es una obligación que se tiene que cumplir a cualquier modo. En lo laboral el compromiso no es nada más, que la lealtad de un empleado dentro de una organización, donde se siente vinculado y cumple a cabalidad con su rol en todas sus funciones, respetando las políticas internas de la organización y sus normas de compromisos.

Stephen Robbins concibe en compromiso laboral como un estado en la cual el trabajador se identifica con una institución en particular, sus metas y deseos hacen que cada día se esfuerce por mantener su permanencia en la organización. Por su parte Richard M. Steers describe al compromiso como la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo con la organización.

El compromiso tautológico dentro de una organización es una actitud que va desde lo interno (sintiendo amor por lo que hace en el día a día, tener empatía por la organización que trabaja, estar dispuesto a vincularse con la organización, etc.) hasta lo externo (alcanzar objetivos de la empresa en sus actividades, estar vinculados en casi todos los roles de la organización, dar emprendimiento organizacional, etc.), rol que no es tan fácil, para el empleado , pero que lo llevaría a la cima dentro de una organización.

### 3. Optimismo

Según Anolli (2017) “el optimismo es una actitud positiva que ayuda a interactuar alegremente con otros y antes determinadas acciones puede afrontar problemas de la mejor forma sin alterar normas y reglas, y además es un buen ente para el clima organizacional”. La aptitud positiva u optimismo es realizar las cosas con motivación, mostrando responsabilidad, puntualidad, honestidad y cortesía ante cualquier acción.

El optimismo en si es una cualidad de algunos individuos que les permite mirar con mejor perspectiva el mundo social, laboral, político, etc., y que sirve para mejorar la conexión organizacional, así como de proyecta la buena salud de la empresa.

Para Sanguinetti (2016) “el optimismo refleja el estado en que se encuentra la organización, es el resultado del trabajo positivo y el entusiasmo con que cada uno de los empleados trabajan para lograr los objetivos planteados”. El optimismo es un factor esencial para el crecimiento empresarial y vital para la sana convivencia entre empleados y jefes (Sanguinetti, 2016).

#### 1.3.2.3. Condiciones laborales

Según Schutter (2016) las condiciones laborales son estados o ambientes en que se encuentra lugar de trabajo de los empleados”

Según Carrasco (2016) “las condiciones laborales son todas aquellas situaciones de riesgo o negativas que puede afectar la estabilidad del trabajador, así como darle bienestar y seguridad, donde factores como el ambiente laboral, organizacional, motivacional, afectivo y tecnología puede afectar su condición física y mental”. Las condiciones laborales son esenciales para poseer una organización saludable, ya que sin ellas habría inconformidad, denuncias por malas condiciones, etc. Y no es saludable para la empresa.

Las condiciones laborales son donde se desarrolla las actividades de empleados y jefes dentro de una organización, empresa o centros de trabajos y que influye en significativamente en el empleado. Se consideran a las condiciones laborales como el entorno en donde se realizan las labores del día a día dentro de cualquier empresa ya sea esta pequeña, mediana y grande, y que es esencial para la salud del empleado.

## 1. Autonomía

La autonomía es la capacidad de independencia para tomar sus propias acciones o afrontarlas y llevarlas a cabo sin depender de nadie y en lo laboral la autonomía es tomar sus propias decisiones sin que este afecte a nadie”. La autonomía es libertad de decisión, lo que significa que un individuo sabe lo que quiere y lo realiza de manera responsable (Maxwell, 2015).

Según Pinazo (2017), “la autonomía es una técnica o método de trabajo que las empresas emplean para que sus empleados a cargos tengan la libertad de trabajar, siempre y cuando cumplan con la labor diaria sin afectar a nadie”. La autonomía es el grado de libertad que tienen los empleados en una empresa para realizar cambios y su desempeño solo depende de ellos y a la hora o día que quieran realizarlos (Pinazo, 2017)

La autonomía en condiciones laborales es vital para realizar actividades sin consultar a sus jefes, siempre y cuando estas decisiones estén en las normas estipuladas en la empresa, además la autonomía sirve para modificarlas siempre y cuando sea para beneficio de la empresa.

## 2. Ambiente

Para Herce (2016) “es un factor elemental en la labor del día a día de un empleado y se forma por los valores organizacionales, además debe estar regulado ante la ley para que no afecte al empleado”. El ambiente es importante para los individuos que laboran dentro de una sociedad o empresa (Herce, 2016).

Por su parte Borda (2016) “para construir un buen ambiente hay que tener las siguientes consideraciones: la motivación, un buen clima laboral, comunicación efectiva y seguridad”. Un ambiente con estas consideraciones no solo produce satisfacción laboral, sino bienestar, salud mental y confianza ya que los empleados se sienten seguro de su trabajo (Bordas, 2016).

Según Gan & Triginé (2017) “las condiciones ambientales laborales deben ser seguras para los trabajadores, sin agentes contaminantes, temperaturas idóneas, sin agresiones físicas ni psicológicas”. Las buenas condiciones en el que se labora

motivan a los empleados y por ende tienen implicaciones en el buen desempeño laboral.

### 3. Distribución.

Según Izard & Izard “la distribución en la labor es una herramienta que proporciona equilibrio, control, medición y canales para mejorar las condiciones laborales”

La distribución es un conjunto de actividades que la empresa coloca de la mejor manera con cada perfil de los empleados para sacar el mejor provecho en la empresa, además la distribución lo realiza con el fin de ubicar en cada puesto de trabajo, las labores que fueron petición de cada individuo que busco el empleo.

En cuanto a la formulación del problema, se formula de manera general:

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018?

Del problema general, se despliegan los específicos:

¿Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018?

¿Existe relación significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018?

¿Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018?

La investigación se justifica a partir de aspectos relevantes, detalladas a continuación:

El proyecto es conveniente porque a través de ella se aspira mejorar la satisfacción laboral a través del clima organizacional, para lo cual se analizan los factores que intervienen en el contexto administrativo desde la perspectiva de los docentes.

Tiene relevancia social, porque al estar dirigida a los docentes se parte de sus necesidades en torno al clima que se percibe en la organización, teniendo implicaciones prácticas y nuevas ideas en la optimizarán futuras administraciones.



En lo social, el proyecto de investigación beneficiará a los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, del Cantón Buena Fe – Ecuador.

Es práctico porque mediante la investigación se puntualizan el mejoramiento del clima organizacional, a través de talleres de convivencia, planteamiento de acuerdos y compromiso, en base a la realidad observable en el lugar y tiempo determinado.

En lo teórico se justifica porque a través del proyecto se analiza y plantean teorías y conceptos relacionados a la gestión organizacional y a la satisfacción laboral, describiendo los factores que influyen en la situación dentro del contexto educativo.

En lo metodológico porque la investigación se desarrollará con un enfoque cuantitativo, es decir que se fundamenta en situaciones detectadas a través de la observación, mismas que serán analizadas de manera estadísticas, a fin de realizar el respectivo análisis descriptivos conforme a la muestra utilizadas.

A partir del estudio se plantean las siguientes hipótesis:

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.

Según las dimensiones correspondiente a la variable clima organización se plantean las hipótesis específicas:

**H1:** Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**H2:** Existe relación significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**H3:** Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018

A través de la investigación se establece el objetivo general y los específicos:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018.

Los objetivos específicos son:

Identificar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018.

Explicar la relación entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018.

Establecer la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018.

## II. MÉTODO

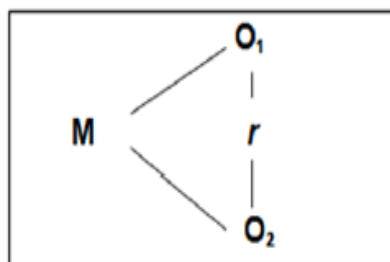
### 2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación determina la estructura del estudio de las variables: clima organizacional y satisfacción laboral. Según Abanto (2015), el diseño de la investigación contiene las fases o pasos que el investigador debe seguir para percibir y revelar la relación entre las variables.

A través del diseño de investigación se dio a conocer los parámetros de la investigación, así como los factores asociados y de efecto que de manera sucesiva y lógica se relacionan, además de direccionar hacia la comparación de las variables y su relación con las dimensiones pertinentes. (Abanto, 2015)

Dependiendo de la naturaleza del estudio, se aplicó el tipo de investigación no experimental con un diseño correlacional y asociativo porque demuestra la relación entre las variables en función de la correspondencia que mantienen. "Este tipo de diseño tiene como objetivo indicar cómo se asocian las variables descriptas, dependiendo de las causas y sus efectos". (Oficina de Investigación, 2014)

El esquema utilizado según el modelo de búsqueda de asociación de correlación es el siguiente:



Fuente: (Oficina de investigación, 2014)

M: Muestra (35 docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, del cantón Buena Fe – Ecuador, 2018).

O<sub>1</sub>: Variable 1 (Clima organizacional)

O<sub>2</sub>: Variable 2 (Satisfacción laboral)

R: Relación de las variables de estudio

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1 Variables**

#### **V1: Clima organizacional**

Uribe, (2015) expresa que el ambiente, el desempeño y las relaciones son elementos que construyen el clima organizacional y se lo conoce como un sistema de trabajo individual, interpersonal y organizacional en una empresa de cualquier índole” (p. 57).

#### **V2: Satisfacción laboral**

Definida como como el bienestar y motivación positiva que los empleados sienten en cada labor que cumplen. (Chiang, Martín, & Núñez, 2010).

### Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones de las variables	Indicadores de cada dimensión	Escala de medición del instrumento
<b>Clima Organizacional</b>	Chiang & Núñez (2010), declaran que, “el clima organizacional son propiedades del ambiente de trabajo, donde es esencial que valores como la motivación, responsabilidad, respeto, sobresalgan para que el trabajo en equipo se convierta en un sistema organizacional dentro de sus funciones”.	Son las relaciones que se observan en la cotidianidad de la Unidad Educativa Juan Montalvo, y que se evidencia en las mediciones de la dimensiones, clima laboral (6 ítems), procesos organizaciones (8 ítems) Comunicación (6 ítems), a través de la escala ordinal: Nunca(1), a veces(2), siempre(3).	<b>Clima laboral</b> Entorno o ambiente en el cual labora un grupo de personas. (Bordas, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoritario</li> <li>• Democrático</li> <li>• Liberal</li> </ul>	Ordinal
			<b>Procesos organizacionales</b> Los procesos organizacionales son métodos que se aplican de mejor manera para cumplir con los objetivos planteados. (Grueso, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Incentivos</li> <li>• Objetivos</li> </ul>	
			<b>Comunicación</b> Es el proceso de información en el cual intervienen elementos como emisor, receptor, mensaje y canal. (Sánchez, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Visión y visión</li> <li>• Prioridades</li> </ul>	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones de las variables	Indicadores de cada dimensión	Escala de medición del instrumento
<p><b>Satisfacción laboral</b></p>	<p>Se conoce por satisfacción laboral “el bienestar que los empleados sienten dentro de cualquier organización, sea cual sea su rol o sus expectativas, siempre se siente motivado y con actitudes positivas para cumplir con amor sus labores cotidianas” Ferrari, Montero, Mendejar, &amp; Vargas (2013)</p>	<p>Es el bienestar que los empleados sienten dentro de cualquier organización, y que se evidencia en las dimensiones: Desempeño (7 ítems), actitud (5 ítems), condiciones laborales (8 ítems), a través de la escala ordinal: Nunca (1), a veces (2), siempre (3).</p>	<p><b>Desempeño</b> Al desempeño se lo conoce como una medida que sirve para cumplir metas, objetivos y la misión, que el empleado debe aplicar con mucha concentración. (Isea, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia laboral</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Transparencia</li> </ul>	<p>Ordinal</p>
			<p><b>Actitud</b> La actitud es un eje transcendental para el crecimiento empresarial y para la toma de buenas decisiones en las empresas u organizaciones. (Lozano, 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	
			<p><b>Condiciones laborables</b> Entorno en donde se realizan las labores del día a día dentro de cualquier empresa ya sea esta pequeña, mediana y grande, y que es esencial para la salud del empleado. (Carrasco, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Ambiente</li> <li>• Distribución</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población se especifica como la acumulación de compendios que constituyen un universo, cuyas características son similares, como funciones, edades, niveles académicos, entre otros. (Oficina de Investigación, 2014). En este estudio, la población estaba compuesta por 35 maestros de EGB de la unidad de enseñanza Juan Montalvo del cantón de Buena Fe, Ecuador, 2018. La población se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla N° 1: Distribución de los docentes de la población de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, 2018.**

POBLACIÓN	SEXO		N° DE DOCENTES
	M	F	
Docentes	5	30	35
Total	5	30	35

**Fuente:** Distributivo de docentes del EGB U.E Juan Montalvo

### 2.3.2. Muestra

Según la definición realizada por Hernández (2010) la muestra es una fracción extraída de la población. Está integrada por un número representativo que avale las características generales de la población en torno a la problemática identificadas según sus variables de estudio. (Abanto, 2015)

La selección de la muestra depende de su tipo, que pueden ser: Probabilístico y no probabilístico. Para establecer la muestra se utilizó el tipo de muestra no probabilístico, definido como la elección de elementos establecidos de acuerdo a la relación entre las causas y las características del problema, no requirió fórmula de muestreo.

**Tabla N° 2: Distribución de los docentes de la muestra de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, 2018.**

MUESTRA	SEXO		N° DE DOCENTES
	M	F	
Docentes	5	30	35
Total	5	30	35

**Fuente:** Distributivo de docentes del EGB U.E Juan Montalvo

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

En investigación, los términos que guían el desarrollo y la recopilación de información relevante para el estudio se denominan técnicas. Según Abanto (2015), la función de la técnica es permitir mecanismos de procedimiento estratégicos, de modo que un individuo adquiera experiencia utilizando recursos y cuyo objetivo sea obtener un resultado efectivo. Las técnicas utilizadas en esta encuesta son las siguientes:

**Encuesta:** Para Garza (2016) "La investigación se determina mediante la selección de datos por medio de evidencia oral o escrita, motivada a buscar hechos, opiniones o actitudes" (p. 275). El descubrimiento se utiliza para descubrir lo que las personas saben o perciben sobre el problema o problema.

**Entrevista:** La entrevista es una técnica dirigida a una o más personas involucradas o inmersas en la situación problemática. No contiene una estructura, se realiza de manera individual, su principal propósito es extraer información relevante a partir de la expresión libre de ideas u opiniones sobre un tema específico. La entrevista se aplicó a la rectora de la institución educativa Juan Montalvo, del cantón Buena Fe – Ecuador.

### **2.4.2. Instrumentos**

Se definen como objetos de valoración directa o indirecta que se utilizan para recopilar datos de suma importancia en una investigación. Estos deben garantizar la veracidad de los datos, por ello son validados a través de valoraciones teóricas y sometidos a juicio para comprobar su grado de confiabilidad antes de ser aplicados. Para mejor comprensión se realiza una descripción teórica de los instrumentos utilizados:

**Cuestionario:** el cuestionario es un instrumento de tipo estructurado, contiene preguntas o Ítem referentes a las variables del estudio, en este caso las preguntas se relacionan con las variables, sus dimensiones e indicadores respectivos. En el primer instrumento, aplicado para la variable 1: "Clima organizacional", se formularon 20 preguntas, las primeras 6 preguntas se relacionan con el "clima laboral" y sus indicadores: clima autoritario, clima democrático y clima liberal. Con respecto a la



dimensión “procesos organizacionales” se formularon 8 preguntas vinculadas con sus indicadores: motivación, actitud, y objetivo. Sobre la tercera dimensión “comunicación” se formularon 6 preguntas relacionadas con sus indicadores: estructura organizacional, visión y misión y prioridades. El cuestionario se redactó con respuestas de escala de evaluación tipo Likert (1= Nunca – 2= A veces – 3= Siempre).

#### 2.4.2.1. Validez y confiabilidad

Estándar que figura la veracidad de los instrumentos de investigación, enfocándose que la formulación de las preguntas esté vinculadas de manera directa y precisa (Abanto, 2015).

El instrumento fue sometido a validez de contenidos mediante criterio de expertos. En virtud de ello, el instrumento fue revisado y evaluado por la docente de diseño de proyecto, quien constató mediante juicio la coherencia, congruencia y precisión del mismo, de conformidad con la matriz de validación diseñada y emitida por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejos.

La confiabilidad según Zapata (2013) “mide la precisión del instrumento, garantizando que este cumpla con las condiciones de estabilidad y consistencia”. Por su parte Espinoza (2018) expresa que la confiabilidad del instrumento tiene por objetivo verificar a través de los resultados la consistencia y coherencia con las variables, obtenidos a través del Alfa Cronbach que, según Díaz, García, León, Ruiz, & Torres (2014) “es un estadístico que permite correlacionar las variables.

El cuestionario estuvo dirigido a 35 docentes del nivel de educación básica de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Ecuador.

**Interpretación:** La confiabilidad del instrumento se valoró a través del Software SPSS, estadístico que permitió medir la variable Clima organizacional, arrojó como resultado un valor Alfa Cronbach de 0,927, ubicado según lo expuesto por George & Mallerly (2003) en un rango de buena confiabilidad, con ello se entiende que el instrumento es confiable y seguro para medir el clima organizacional en la Unidad Educativa Juan Montalvo.

**Interpretación:** La confiabilidad del instrumento se valoró a través del Software SPSS. El instrumento diseñado para medir la variable Satisfacción laboral, arrojó

como resultado un valor Alfa Cronbach de 0,887, ubicado según lo expuesto por George & Mallerly (2003) en un rango aceptable de confiabilidad, con ello se entiende que el instrumento es confiable y seguro para medir la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Juan Montalvo.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se obtiene mediante la recepción de los datos del censo analizados por medios estadísticos de las siguientes maneras:

### **Correlación de Spearman en SPSS**

Realizar pruebas de hipótesis SPSS, cuyo papel es interpretar la técnica aplicada a los resultados de la encuesta publicados por los maestros de la Unidad Educativa Juan Montalvo.

Al analizar los resultados, de manera descriptiva e inferencial, en el primer caso de pudo interpretar la escala de los datos de la encuesta obtenidos en la conversación. Es parte de esto, es decir, niega que haya sido proporcionado por la diligencia de las respuestas en una respuesta deductiva.

En segundo caso, la naturaleza de Spearman de la discusión sobre los resultados del análisis deductivo utilizado, muestra la asociación entre las variables. La derivación de lo descifrado es la correspondencia de valores que determinan el tipo de correlación: perfecta, fuerte, media, el débil, no afirmativo y nula.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para completar la indagación, al rector de la institución educativa se solicitó la autorización correspondiente, exponiendo el propósito y justificando su ejecución, y presentando los instrumentos para seleccionar la información.

Al obtener la autorización oportuna, los docentes fueron informados sobre el proceso de investigación y la importancia de su contribución, así como su relevancia e impacto en el proceso.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción

##### Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018, para conocer su significancia entre ambas variables.

**Tabla N° 3: Determinar la relación entre la clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, 2018.**

Clima organizacional	Satisfacción laboral							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Inadecuado</b>	2	5,71%	4	11,43%	0	0,0%	6	17,14%
<b>Poco adecuado</b>	3	8,57%	20	57,14%	2	5,71%	25	71,43%
<b>Adecuado</b>	0	0,0%	0	0,0%	4	11,43%	4	11,43%
<b>Total</b>	5	14,29%	24	68,57%	6	17,14%	35	100%

Fuente: Cuestionario para evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral

Elaboración propia

##### Interpretación

Según la tabla 3 el 57,14 % (20) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, cantón Buena Fe calificaron con un nivel poco adecuado el clima organizacional, que significa un análisis al entorno, a las actitudes que están afectándolo y regular la satisfacción laboral en el periodo 2018-2019, que significa que no todos los docentes se sienten satisfechos con las acciones que se organizan y se desarrollan dentro de su labor. Mientras que el 11,43% (6) de los docentes consideran que el clima organizacional alcanza un nivel adecuado, lo que significa que no han evidenciado problemas dentro de la organización, lo

cual eleva el nivel de satisfacción laboral que tiene un nivel alto, lo que significa que se consideran acorde con sus labores.

### Objetivo específico 1

Identificar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**Tabla N° 4: Identificar la relación entre la clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, 2018**

Clima Laboral	Satisfacción laboral							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuado	3	8,57%	3	8,57%	0	0,0%	6	17,14%
Poco adecuado	1	2,86%	18	51,43%	0	0,0%	19	54,29%
Adecuado	1	2,86%	3	23,3%	6	17,14%	10	28,57%
Total	5	14,29%	24	68,57%	6	17,14%	35	100%

Fuente: Cuestionario para evaluar el clima laboral y satisfacción laboral

Elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 4 se evidencia que el 51,43 (18) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, cantón Buena Fe – Ecuador, evalúan el clima laboral en un nivel poco adecuado lo que significa que han tenido algún inconveniente dentro de sus labores vinculados con las relaciones, mientras que la satisfacción laboral la evalúan en un nivel regular durante el periodo 2018-2019 lo que significa que la mayoría de los docentes han evidenciado dificultades en el clima laboral.

En contraste según la percepción del 17,14% (6) el clima laboral se ubica en un nivel adecuado que significa para los docentes, el ambiente laboral es apropiado y en un nivel alto la satisfacción laboral en tanto que son pocos a quienes les agrada su labor.

## Objetivo específico 2

Explicar la relación entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**Tabla N° 5: Explicar la relación entre procesos organizacionales y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, 2018**

Procesos organizacionales	Satisfacción laboral							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuado	3	8,57%	5	14,29%	0	0,0%	8	22,86%
Poco adecuado	2	5,71%	19	54,29%	2	5,71%	23	65,71%
Adecuado	0	0,0%	0	0,0%	4	11,43%	4	11,43%
Total	5	14,29%	24	68,57%	6	17,14%	35	100%

Fuente: Cuestionario para evaluar los procesos organizacionales y satisfacción laboral

Elaboración propia

## Interpretación

De acuerdo con la tabla 5 el 54,29% (19) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, cantón Buena Fe – Ecuador, de acuerdo a su percepción evalúan los procesos organizacionales en un nivel poco adecuado lo que significa que se deben mejorar los procesos y en un nivel regular la satisfacción laboral durante el periodo 2018-2019 lo que significa que se deben implementar espacios que favorezcan el nivel de satisfacción de los docentes

De acuerdo a la percepción del 11,43% (4) de los docentes los procesos organizacionales se evaluaron en un nivel adecuado lo que significa que para ellos los procesos de organización son correctos y en un nivel alto la satisfacción laboral lo que significa lo que significa en efecto el resultado de una buena organización.

## Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la comunicación y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

**Tabla N° 6: Establecer la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de una institución fiscal, Buena Fe – Ecuador, 2018**

Comunicación	Satisfacción laboral							
	Deficiente		Regular		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuado	2	5,71%	5	14,29%	0	0,0%	7	20,0%
Poco adecuado	3	8,57%	17	48,57%	1	2,86%	21	60,0%
Adecuado	0	0,0%	2	5,71%	5	14,29%	7	20,0%
Total	5	14,29%	24	68,57%	6	17,14%	35	100%

Fuente: Cuestionario para evaluar la comunicación y satisfacción laboral

Elaboración propia

### Interpretación

Según la tabla 6, el 48,57 (17) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, califican la comunicación en un nivel poco adecuado lo que significa que el factor comunicación no es totalmente eficiente y en un nivel regular la satisfacción laboral de los docentes en el periodo 2018-2019 lo que significa que hay cosas o situaciones que están confusas.

Por el contrario, el 14,29% (5) de los docentes evalúan en un nivel adecuado la comunicación lo que significa que para ellos la comunicación es apropiada y en un nivel alto la satisfacción laboral puesto que esos les mantiene conformes y satisfechos.

### 3.2. Comprobación de hipótesis

#### Hipótesis general

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

**Tabla N° 7: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral**

		<b>Variable: satisfacción laboral</b>	
<b>Variable: clima organizacional</b>	Rho.	0,577	
	Sig.	0,000	

Fuente: Cuestionario para evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral

Elaboración propia

### **Interpretación**

En la tabla 7 se determina que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el mismo que es menor al valor establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) por otra parte el valor del coeficiente Rho (0,577). En conclusión, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con lo que se establece que existe correlación moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.

### **Hipótesis específica 1**

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

**Tabla N° 8: relación entre clima laboral y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, 2018.**

		<b>Variable: Satisfacción Laboral</b>	
<b>Dimensión: clima laboral</b>	Rho.	0,609	
	Sig.	0,000	

Fuente: Cuestionario para evaluar el clima laboral y satisfacción laboral

Elaboración propia

## Interpretación

Según la tabla 8 muestra el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) mientras que el coeficiente Rho (0,609). Con estos resultados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe buena relación y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.

## Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes en una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes en una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

**Tabla N° 7: relación entre los procesos organizacionales y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, 2018**

		Variable: satisfacción laboral	
Dimensión: organizacionales	Procesos	Rho	0,620
		Sig.	0,000

Fuente: Cuestionario para evaluar los procesos organizacionales y satisfacción laboral

Elaboración propia

## Interpretación

La tabla N° 9 indica que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) en tanto que el coeficiente Rho alcanzado es (0,620). Con lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe buena relación y significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.

## Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.



Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

**Tabla N° 8: relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, 2018.**

<b>Dimensión: comunicación</b>	<b>Variable: satisfacción laboral</b>	
	Rho.	0,568
	Sig.	0,000

Fuente: Cuestionario para evaluar la comunicación y satisfacción laboral

Elaboración propia

### **Interpretación**

La tabla N° 10 despliega el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) con un coeficiente Rho (0,568). El resultado obtenido indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con lo que se concluye que existe relación moderada y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, del cantón Buena Fe, Ecuador, 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

**Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la una Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.**

En base a los resultados que se observan en la tabla 3 el 57,14 % de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Cantón Buena Fe calificaron con un nivel poco adecuado el clima organizacional y regular la satisfacción laboral en el periodo 2018-2019. La percepción de la mayoría de los docentes coincide con la idea de Rodríguez; Paz; Lizana & Cornejo (2011) quienes concluyen en su trabajo, que, si el clima organizacional de una institución educativa es agradable y armónico, mayor será el grado de satisfacción laboral y por ende mayor será la producción.

En conclusión se determina que existe correlación significativa entre ambas variables. Sobre la satisfacción laboral, los resultados del estudio se ajustan con los resultados de Sierra (2015) quien afirma que las contradicciones dentro de una organización afectan el nivel de satisfacción de los docentes, por ello un clima organizacional adecuado tiene derivaciones positivas sobre la satisfacción laboral, mientras que un clima organizacional contencioso, tendría derivaciones negativas sobre la satisfacción laboral.

De igual manera los resultados del estudio divergen con la investigación realizada por Rambay, Mónica; San Miguel, Evelyn; Edison, Casanova; Oliva, Duque (2017) en la que se obtuvo un nivel alto del clima organizacional, por lo que se concluye que en la institución donde la motivación es más alta existe un clima organización positivo, por otra parte de considera que el liderazgo es un factor determinante del clima organización. Tal percepción coincide con la investigación de Rosales; Rodal; Chumbi y Buñay (2017) en la que se determinó que el nivel de satisfacción depende en cierta medida de las condiciones, de acuerdo con los datos obtenidos mediante la encuesta, el nivel de satisfacción se relaciona significativamente con el clima organizacional.

De acuerdo con el análisis inferencial mostrado en la tabla 7 se obtuvo un nivel de significancia de (0,000) y el valor del coeficiente Rho (0,577), con lo cual se establece que existe correlación moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes en una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.**

Según los resultados que se muestran en la tabla 4, existe un porcentaje de docentes de 51,43% (18) que de acuerdo a su percepción calificaron el clima laboral en un nivel poco adecuado, mientras que la satisfacción laboral la evalúan en un nivel regular durante el periodo 2018-2019. Mientras que en la prueba de hipótesis que se muestra mediante la tabla 8 muestra el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) mientras que el coeficiente Rho (0,609) aceptando la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe buena relación y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.

Estos resultados se contradicen a la investigación realizada por Quispe (2015) en la cual el clima laboral alcanzó un nivel bueno en un porcentaje el 43,33%. No obstante se relaciona en la prueba de hipótesis, puesto que se aprecia una correlación positiva moderada entre las variables y la dimensión con un coeficiente de correlación igual a 0.652 y un nivel de significancia de 0.000, corroborando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula, en este caso la dimensión. Por otra parte asemeja con la investigación realizada por Lobatón & Montero (2017) donde según la percepción del 35% de los docentes el clima laboral alcanzó un nivel regular, y su correlación con la satisfacción laboral según Pearson es de 0.397 lo cual significa que existe correlación buena significativa.

**Objetivo específico 2: Explicar la relación entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.**

De acuerdo con la tabla 5 el 54,29% (19) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, cantón Buena Fe – Ecuador, de acuerdo a su percepción evalúan los procesos organizacionales en un nivel poco adecuado y en un nivel regular la satisfacción laboral durante el periodo 2018-2019. Sobre en análisis inferencial, la tabla 9 indica que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) en tanto que el coeficiente Rho alcanzado es (0,620) los cuales fueron altos. Con lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe buena relación y significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.

En torno a los procesos organizacionales los resultados de la investigación se relacionan con la tesis de Pérez & Rivera (2013) que de acuerdo con el análisis descriptivo se la evaluó en un nivel regular en un 33,6 y en la satisfacción laboral en un nivel medio, en cuanto a la prueba de hipótesis se obtuvo un valor  $d$  (Calculado) 0.665 en un nivel de significancia de 0.002, similar a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis. Al contrario de Zans (2017) quien según su análisis descriptivo los procesos organizacionales alcanzaron un nivel deficiente.

**Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la comunicación y satisfacción laboral de los docentes de unidad educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.**

Según la tabla 6, el 48,57 (17) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, califican la comunicación en un nivel poco adecuado y en un nivel regular la satisfacción laboral de los docentes en el periodo 2018-2019. Los resultados de la tabla 10 despliega el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) con un coeficiente Rho (0,568). El resultado obtenido indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con lo que se concluye que existe relación moderada y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, del cantón Buena Fe, Ecuador, 2018. En contraste con la tesis de Vásquez (2015) la dimensión comunicación y la satisfacción laboral alcanzaron un valor de 0.875, con lo que se concluyó que existe relación alta y significativa entre la dimensión y la variable. Por su parte Umaña (2015) presenta en un investigación a la comunicación con un nivel satisfactorio.

## V. CONCLUSIONES

1. La variable clima organizacional se relaciona con el satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, lo cual se afirma con los resultados que muestra la tabla 3 en el análisis descriptivo, donde el 57,14% de los docentes califican como poco adecuado el clima organizacional y regular la satisfacción laboral, en el análisis inferencial de la tabla 7 se afirma la relación significativa de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, a través del coeficiente  $p= 0,000$  y el coeficiente  $Rho = 0,577$ .
2. Sobre la dimensión clima laboral se conoció que existe relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, resultados que se ratifican en la tabla 4 donde se muestra que el 51,43% (18) calificaron el clima organizacional como poco adecuado. Al respecto del análisis inferencias la tabla 8 revela que existe relación significativa entre clima laboral y satisfacción laboral a través del coeficiente  $p= 0,000$  y el coeficiente  $Rho =0,609$ .
3. La dimensión procesos organizacionales se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, según se observa en la tabla 5 donde se indica una coincidencia del 54,29 % en un nivel poco adecuado, referente al análisis inferencial la tabla 9 comprueba que existe buena relación y significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral, a través del coeficiente  $p = (0,000)$  y el coeficiente  $Rho$  alcanzado = 0,620.
4. La dimensión comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, resultado que se evidencia en la tala 6, donde el 48,57 (17) califican la comunicación en un nivel poco adecuado y en un nivel regular la satisfacción laboral de los docentes, según el análisis inferencial mostrado en la tabla 10 muestra la relación moderada y significativa entre la comunicación y la el nivel de significancia alcanzado con un valor  $p= 0,000$  y el coeficiente  $Rho =0,568$ .

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las autoridades de la Unidad Educativa Juan Montalvo de Buena Fe, Ecuador, actualicen el código de convivencia institucional con los objetivos del Plan de Buen Vivir, adaptándolos a la realidad institucional e implementando estrategias que optimicen la comunicación, niveles de comunicación y, por lo tanto, generan una mayor eficiencia en el trabajo en equipo (Arce y Malvas, 2014).
2. Es recomendable que el clima organizacional sea analizado a través de procesos de autoevaluación en los cuales esté inmerso el desempeño del personal que labora en la institución y su relación con la participación de los estudiantes, la visión y misión institucional, por ello es importante que se realice una autoevaluación de la identidad institucional a partir del FODA (Gan & Triginé, 2013).
3. Para valorar los procesos organizacionales se recomienda que en la institución se establezcan acuerdos y compromisos en base a las necesidades y los problemas priorizados, a través de diálogos y consensos en los cuales se preponderen tanto los derechos como las obligaciones de los docentes y el personal administrativo. En este sentido se requiere promover una visión compartida, es decir que en la institución se establezca una disciplina dentro de la institución afianzada por el compromiso de toda la comunidad, respetando los fines, principios y valores institucionales (Gómez & Gil, 2015).
4. Se recomienda optimizar la comunicación mediante el factor organizacional, creando espacios para interrelaciones en las que se logre deferir experiencias entre los docentes, trabajando en equipo para planificar estrategias que refuercen las acciones propuestas para la clase (Robbins, 2016).

## VII. REFERENCIAS

- 50Minutos.es. (2016). Alcanza la satisfacción laboral: Los secretos para ser feliz en el trabajo. Madrid, Madrid, España: 50Minutos.
- Abanto, W. (2015). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Anastasi, U. (2016). Tests psicológicos. Madrid: Pearson Educación.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Escuela de Posgrado. Huari : Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Asencio, E., & Vazquez, B. (2012). Empresa e iniciativa emprendedora. Madrid, España: Paraninfo.
- Berbel, G., & Gan, F. (2011). Manual de Recursos Humanos. Barcelona, España: UOC.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid, Madrid, Madrid: UNED.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: UNED.
- Calderón, G., & Castaño, G. (2010). Investigación en Administración en América Latina. Colombia : Univ. Nacional de Colombia.
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 210-219.
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang, Martín, & Núñez. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid : Comillas.
- Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F., & Torres, F. (2014). Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS). Chile: Universidad de Chile.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Gutiérrez Lagunes, J., González Parra, R., & Lobos Valdez, A. (2015). Las habilidades directivas y estilos de liderazgo en el ambiente laboral. Factores claves para enfrentar los cambios en las organizaciones. GRIN Verlag.
- El-Sahili. (2015). Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial. México, D.F: Universidad de Guanajuato,.
- Espinoza, L. (2018). Diseño del proyecto de investigación . Método . Trujillo , Perú : Universidad César Vallejo .

- Fernández, R. (2016). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Fernández-Quijada, D. (2014). La innovación tecnológica: Creación, difusión y adopción de las TIC. Barcelona, España: UOC.
- Ferrari, Montero, Mendejar, & Vargas. (2013). Investigación, métodos y análisis del turismo. Oviedo, Asturias, España: Septem.
- Gabrielle, N. (2017). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter Et Gamble. Madrid: Babelcube .
- Gan, F., & Triginé, J. (2013). Clima Laboral. Madrid, Madrid, España: Díaz de Santos.
- Garza, A. (2016). Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades. México, D. F., México : El Colegio de Mexico AC.
- Gil, A., Guarné, B., López, D., Rodríguez, I., & Vítors, A. (2014). Tecnologías sociales de la comunicación. Barcelona, España: UOC. Recuperado el 14 de Septiembre de 2016, de [https://books.google.com.ec/books?id=G9ubBQAAQBAJ&pg=PT244&dq=innovacion+tecnologica+de+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNor60\\_Y\\_PAhWFgj4KHceoCV44ChDoAQg4MAY#v=onepage&q=innovacion%20tecnologica%20de%20la%20comunicacion&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=G9ubBQAAQBAJ&pg=PT244&dq=innovacion+tecnologica+de+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNor60_Y_PAhWFgj4KHceoCV44ChDoAQg4MAY#v=onepage&q=innovacion%20tecnologica%20de%20la%20comunicacion&f=false)
- Gilli , J. J. (2017). Claves de la estructura organizativa. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Goleman, D. (2016). Transparencia: Cómo los líderes forjan una cultura. Santa Mónica: Grupo Planeta Spain.
- Gómez, I., & Gil, P. (2015). Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden: Estudio de una escuela infantil en Iberoamérica. Sevilla: Wanceulen Educación.
- Grueso, M. (2016). Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Grupo Planeta (GBS). (2017). Gestión del desempeño: evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores. Barcelona: Deusto.
- Herce, M. (2016). Infraestructuras y medio ambiente: Urbanismo, territorio y redes ..., Volumen 1. Barcelona : Editorial UOC.
- INAP. (2015). Código de Transparencia y derecho de acceso a la información pública. Valencia: INAP.
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2017). Informe de resultados. Quito: INEVAL.
- Isea, A. (2016). Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. Madrid : Editorial Académica Española,.



- Izard, & Gabriel. (Gabriel, Izard). Gestión de la distribución guía de estudio. Barcelona: Univ. Autònoma de Barcelon.
- Lobatón, J., & Montero, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Escuela de Administración De Empresas. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- López. (2015). El Currículo En La Educación Superior: Un Enfoque Postmoderno Basado En Competencias (Investigación para la Docencia No 8). México, D.F: Publicaciones Cruz O., S.A.
- Lozano, C. (2017). Actitud positiva... ¡y a las pruebas me remito! México : Penguin Random House Grupo Editorial .
- Marín Idárraga, D. A., & Losada Campos, L. Á. (marzo de 2015). estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones . Elsevier, 31. doi:10.1016/j.estger.2014.08.004
- Martín Peña , M. L., & Díaz Garrido, E. (2013). Fundamentos de dirección de operaciones en empresas de servicios. Madrid, España: ESIC.
- Martínez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. aape epaa.
- Martínez, D., & Milla, A. (2012). Metas estratégicas. Madrid: Díaz de Santos.
- Martínez, M. (2012). Motivación . Madrid : Díaz de Santos .
- Martínez, M. (2013). La cultura de empresa: La gestión empresarial. Madrid : Díaz de Santos.
- Matilla, K. (2011). Conceptos fundamentales en la Planificación Estratégica de las Relaciones Públicas. Barcelona, España: UOC.
- Maxwell, J. C. (2015). ¿Qué tan alto quiere llegar?: Determine su éxito cultivando la actitud correcta. México D.F.: Grupo Nelson.
- Oficina de investigación. (2014). Experiencia Curricular. Métodos estadísticos . Trujillo , Perú : Universidad César Vallejo.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del IIAP. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Ciencias económicas y de negocios . Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Pinazo, S. (2017). Autonomía personal y dependencia: Bases teóricas y práctica social. Valencia : Universitat de València.
- Pinto, M. (2012). Desarrollo organizacional. Estado de México, México: Red Tercer Milenio S.C.
- Puchol, L. (2017). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

- Quispe, N. (2015). Clima Organizacional y satisfacción laboral. Tesis , UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, Escuela Profesional de Administración de Empresas , Andahuaylas.
- Raineri B, A. (abril de 2016). Estilo de dirección como determinantes del clima. Abante, 9(1).
- Rambay, M., San Miguel, E., Edison, C., & Oliva, D. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional. Quito : UEES.
- Ramos, A. (2015). Modelo de la contingencia y eficacia organizacional. Una evaluación del impacto de programas de empleo. Almería : Universidad Almería.
- Robbins. (2016). Fundamentos de comportamiento organizacional. Madrid: Pearson Educación.
- Rodrigo Vázquez , L. (2006). Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de grupos de trabajo. España, España: Ideaspropias Editorial S.L.
- Rodríguez, A., Paz, M., & Lizana, J. &. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño. Educación y sociedad, 220.
- Rosales, G., Rodal, A., & Chumbi, V. y. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal), 12-20.
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V., & Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal), 4.
- Salas, Y. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones. Universidad César Vallejo , Escuela de posgrado . Perú : Universidad César Vallejo .
- Sánchez. (2012). La comunicación en la innovación tecnológica. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Sanguinetti, J. (2016). Luis Batlle Berres: El Uruguay del optimismo. Uruguay : Penguin Random House Grupo Editorial .
- Schlemenson, A. (2014). Análisis organizacional en PYMES y empresas de familia. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Sierra, L. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional. Colombia: Universidad de Montemorelos.
- Suárez, A. (2010). Tecnologías de la Información Y la Comunicación (módulo). Madrid, España: Ideaspropias Editorial S.L.
- Tenorio, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Educación. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado el 01 de Mayo de Mayo

- Torres, L., & Díaz, J. (marzo de 2013). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. Dialnet.
- Tracy, B. (2016). Motivación . Nueva York: Grupo Nelson.
- Umaña, A. (2015). Comunicación Interna y Satisfacción Laboral. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Uribe, J,. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo y factores psicosociales. Coyoacan, México D. F., México: El manual moderno.
- Valencia, E. (2014). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Vargas, J., Casanova, G., & Montanaro, A. (2011). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Barcelona: OIT/Cinterfor.
- Vásquez, J. (2015). Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral. Universidad Rafael Landívar, facultad de Humanidades. Guatemala De La Asunción: Universidad Rafael Landívar.
- Velasquez, M. (2017). Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile. Santiago de Chile: Cepal.
- Vergara, S. (2015). Construir inteligencia colectiva en la organización. Santiago de Chile, Santiago de Chile, Chile: Universidad Católica de Chile.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa. Matagalpa,: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Zapata, J. (25 de Noviembre de 2013). Métodos Estadísticos. Manual del curso Métodos Estadísticos.
- Zuloeta, B. (2017). Manual para implementar correctamente la visión, misión y valores en una organización. Lima, Perú: Educación.

### **Linkografía**

- 50Minutos.es. (2016). Alcanza la satisfacción laboral: Los secretos para ser feliz en el trabajo. Madrid, Madrid, Epaña: 50Minutos.
- Gil, A., Guarné, B., López, D., Rodríguez, I., & Vítors, A. (2014). Tecnologías sociales de la comunicación. Barcelona, España: UOC. Recuperado el 14 de Septiembre de 2016, de [https://books.google.com.ec/books?id=G9ubBQAAQBAJ&pg=PT244&dq=innovacion+tecnologica+de+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNor60\\_Y\\_](https://books.google.com.ec/books?id=G9ubBQAAQBAJ&pg=PT244&dq=innovacion+tecnologica+de+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNor60_Y_)

PAhWFgj4KHceoCV44ChDoAQg4MAY#v=onepage&q=innovacion%20tecnologia%20de%20la%20comunicacion&f=false

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de la variable “Clima organizacional”



Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa,  
Buena Fe, Ecuador 2018.

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO – MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA**  
**EDUCACIÓN**

#### CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE VARIABLE: 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

**Indicaciones:** Estimado (a) docente, mediante el presente instrumento de investigación se planea conocer su opinión sobre el Clima **Organizacional** de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Cantón Buena Fe - Ecuador, 2018, en la cual usted labora. Marque con (x) sólo en uno de puntajes de la escala.

#### Información general

SEXO: M  F

EDAD  años

NIVEL DE ESTUDIO: Bachiller  Tercer Nivel  Cuarto Nivel

#### Las categorías de respuesta son:

Nunca (1)                      A veces (2)                      Siempre (3)

Dimensiones/Ítems	Categorías		
	1	2	3
<b>Clima Laboral</b>			
1. ¿Consideras que el clima laboral de la institución es autoritario?			
2. ¿Crees que las ventajas de clima laboral autoritario superan las desventajas?			

3. ¿La comunidad educativa se caracteriza por tener un clima laboral democrático?			
4. ¿Consideras que el clima laboral democrático es el más adecuado dentro de una organización?			
5. ¿Sientes que el clima laboral en la institución es liberal?			
6. ¿Consideras que el clima laboral liberal afecta a la organización?			
<b>Procesos organizacionales</b>			
7. ¿Se siente motivado a realizar la labor que desempeña en la institución educativa?			
8. ¿La sobrecarga de funciones laborales afecta su nivel de motivación?			
9. ¿Sientes que la actitud de los directivos en la toma de decisiones prevalece la convivencia armónica?			
10. ¿Crees que existen docentes que deberían mejorar su actitud frente a las dificultades que se presentan en su labor pedagógica?			
11. ¿Te molesta cuando una persona tiene actitud negativa ?			
12. ¿La participación de los docentes en los procesos organizacionales es poco activa?			
13. ¿La falta de objetivos es un problema que caracteriza los procesos organizacionales en la institución?			
14. ¿Considera que se debe mejorar las metas propuestas a través de recursos más efectivos?			
<b>Comunicación</b>			
15. ¿En la institución se han realizado capacitaciones enfocadas en el mejoramiento del desempeño docente?			

16. ¿Considera que las capacitaciones son necesarias dentro de la estructura organizacional?			
17. ¿Se aplica la visión y misión en la realidad de la institución educativa?			
18. ¿La visión y misión describen la realidad de la identidad institucional?			
19. ¿Consideras que una de las prioridades dentro del plan de mejoramiento es la reestructuración del organigrama institucional?			
20. ¿Cree usted que es necesario que se prioricen las necesidades?			

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 2: Ficha técnica de la variable “Clima Organizacional”

<b>1. NOMBRE:</b>	Escala para medir clima organizacional
<b>2. AUTOR:</b>	Carmen Margarita Minaya Macías
<b>3. FECHA:</b>	2018
<b>4. ADAPTACIÓN:</b>	Liliana Espinoza Salazar
<b>5. FECHA DE ADAPTACIÓN:</b>	2018
<b>6. OBJETIVO:</b>	Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.
<b>7. APLICACIÓN:</b>	Docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo
<b>8. ADMINISTRACIÓN:</b>	Individual
<b>9. DURACIÓN:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>10. TIPO DE ÍTEMS:</b>	Enunciados
<b>11. DISTRIBUCIÓN:</b>	Dimensiones e indicadores

### **1. Clima laboral: 06 ítems**

- Autoritario: 1,2
- Democrático: 3,4
- Liberal: 5,6

### **2. Procesos organizacionales: 08 ítems**

- Motivación: 7, 8
- Actitud: 9, 10
- Objetivos: 11, 12, 13, 14

### **3. Comunicación: 06 ítems**

- Estructura organizacional: 15, 16
- Visión y misión: 17, 18
- Prioridades: 19, 20



### 13. EVALUACIÓN

- **Puntuación**

cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	1	Inadecuado
2	A veces	2	Poco Adecuado
3	Siempre	3	Adecuado

- **Evaluación en niveles por dimensiones**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Clima Laboral		Procesos organizacionales		Comunicación	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>Inadecuado</b>	6	9	8	13	6	9
<b>Poco adecuado</b>	10	13	14	19	10	13
<b>Adecuado</b>	14	18	20	24	14	18

- **Evaluación de variables**

Niveles	Clima organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>Inadecuado</b>	33	53
<b>Poco adecuado</b>	54	75
<b>Adecuado</b>	76	100

**14. Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experta en el tema.

**15. Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,927. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.925 y 0,29

### Anexo 3: Base de datos de la variable “Clima organizacional”

ITEMS/N° ENCUESTADOS	BASE DE DATOS																									
	CLIMA ORGANIZACIONAL																									
	CLIMA LABORAL							PROCESO ORGANIZACIONAL							ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL											
	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	13	14	T	15	16	17	18	19	20	T			
1	2	2	3	3	3	1	14	1	3	3	2	3	1	3	2	18	2	3	2	2	3	1	13			
2	1	1	1	2	1	1	7	1	3	2	2	2	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	6			
3	3	3	1	2	1	1	11	3	3	3	2	3	1	2	2	19	1	1	1	1	3	2	9			
4	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	2	3	1	2	2	16	3	3	2	2	2	2	14			
5	2	2	1	3	2	2	12	3	3	3	2	3	1	2	1	18	3	3	2	2	1	2	13			
6	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	2	14			
7	3	1	2	2	1	2	11	2	3	2	2	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12			
8	2	1	1	1	1	1	7	1	3	2	2	2	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6			
9	2	2	3	3	1	2	13	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	3	13			
10	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12			
11	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6			
12	2	1	2	2	2	1	10	1	1	2	2	3	1	1	1	12	1	3	2	1	3	2	12			
13	2	3	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	1	2	3	2	13			
14	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	3	2	2	2	18	3	2	2	2	2	2	13			
15	3	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	2	1	16	2	2	2	2	3	2	13			
16	2	1	1	2	2	1	9	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	1	1	1	1	2	7			
17	2	2	2	2	1	2	11	1	3	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12			
18	2	3	3	2	1	2	13	2	2	2	2	1	2	1	2	14	1	3	2	2	2	3	13			
19	2	2	1	2	1	2	10	2	3	1	1	2	1	1	1	12	1	2	2	2	2	3	12			
20	2	1	2	3	3	2	13	3	3	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	3	2	14			
21	2	2	2	3	1	2	12	2	3	2	2	3	2	2	2	18	1	2	2	2	2	2	11			
22	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	3	2	1	2	16	2	2	2	2	3	3	14			
23	2	2	3	3	1	1	12	2	2	2	2	1	1	1	2	13	1	3	2	2	2	3	13			
24	3	3	3	3	3	2	17	3	2	2	2	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12			
25	1	1	1	1	1	2	7	1	3	1	1	2	1	1	1	11	1	2	2	1	1	2	9			
26	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	2	2	13			
27	2	2	2	2	1	2	11	3	2	2	2	1	2	2	2	16	2	2	2	2	2	3	13			
28	2	1	2	2	2	1	10	3	2	2	2	3	1	1	1	15	3	3	1	1	3	2	13			
29	2	2	1	2	2	2	11	2	3	3	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	3	12			
30	2	2	2	3	3	2	14	3	2	2	2	3	2	1	2	17	2	2	2	2	2	2	12			
31	2	2	2	3	1	2	12	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	3	2	13			
32	3	3	3	3	1	2	15	2	3	2	2	2	2	1	2	16	2	2	2	2	2	3	13			
33	1	1	1	2	2	2	9	3	2	2	1	1	1	3	2	15	3	1	2	1	2	2	11			
34	1	1	1	2	1	2	8	1	3	1	1	1	1	3	2	13	3	1	1	1	1	3	10			
35	1	1	1	2	1	1	7	1	3	1	1	1	1	3	1	12	1	1	1	1	1	3	8			

**FUENTE:** encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Canton Buena Fe, Ecuador 2018.

**DOCENTE:** Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

**MAESTRISTA:** Carmen Margarita Minaya Macías

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Clima organizacional”

CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	37,1000	45,878	,315	,880
VAR00002	37,5000	44,056	,459	,876
VAR00003	37,3000	41,567	,557	,873
VAR00004	36,9000	42,322	,666	,868
VAR00005	37,7000	43,567	,488	,875
VAR00006	37,6000	44,489	,561	,873
VAR00007	37,1000	42,100	,507	,875
VAR00008	36,4000	49,822	-,231	,891
VAR00009	36,8000	45,511	,408	,877
VAR00010	37,2000	48,622	,000	,883
VAR00011	36,7000	46,233	,295	,880
VAR00012	37,7000	48,233	,015	,888
VAR00013	37,3000	42,011	,855	,864
VAR00014	37,5000	44,056	,676	,871
VAR00015	37,2000	41,289	,635	,869
VAR00016	37,2000	41,289	,635	,869
VAR00017	37,5000	43,167	,823	,867
VAR00018	37,5000	43,167	,823	,867
VAR00019	37,2000	41,956	,567	,872
VAR00020	37,4000	43,822	,525	,874

**Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Clima organizacional”**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**“Encuesta de Clima Organizacional”**

**OBJETIVO:** Conocer el nivel del clima organizacional de los docentes de una unidad educativa.


**DIRIGIDO A:** Personal Docente de ambos sexos de la Unidad Educativa Juan Montalvo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

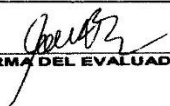
Ade <u>✓</u> cuado	Regular	Inadecuado
--------------------	---------	------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN BUENA FE - ECUADOR, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTAS								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				CRITERIOS DE EVALUACIÓN			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM				
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
<p><b>Clima Organizacional</b> Uribe (2015), explica que "el ambiente, el desempeño y las relaciones son elementos que construyen el clima organizacional y se lo conoce como un sistema de trabajo individual, interpersonal y organizacional en una empresa de cualquier índole" (p. 57).</p> <p><b>Procesos organizacionales</b> "Los procesos organizacionales trabajan en función a la labor de cada uno de los empleados de acuerdo a su orden estructural y esto se debe a los constantes cambios e innovación y la competitividad empresarial, solo de esta manera se puede ser más eficaz y producir de calidad". Calderón &amp; Castaño (2010)</p> <p><b>Comunicación</b> En efecto, la comunicación es un proceso social y colectivo, mediante el cual construimos nuestra realidad y que tiene una vital importancia en sí mismo. Más que ser el simple contenedor de la información a transmitir, la comunicación es lenguaje que se comparte y crea realidad y la memoria social es su huella, transgresora o institucionalizada. Gil, Guarné, López, Rodríguez &amp; Vitores (2014)</p>	<p><b>Clima Laboral</b> "el clima laboral es un ingrediente fundamental en empresas y organizaciones, ya que indica cómo va e ira trabajando la empresa y cuáles son las cuestiones con las que deben operar para funcionar mejor, como las normas de la empresa, remuneración, liderazgos, etc., focalizando el ambiente laboral como prioridad" Gan &amp; Triginé, (2013)</p>	Autoritario	1. ¿Consideras que el clima laboral de la institución es autoritario?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
			2. ¿Crees que las ventajas de clima laboral autoritario superan las desventajas?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Democrático	3. ¿La comunidad educativa se caracteriza por tener un clima laboral democrático?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			4. ¿Consideras que el clima laboral democrático es el más adecuado dentro de una organización?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Liberal	5. ¿Sientes que el clima laboral en la institución es liberal?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			6. ¿Consideras que el clima laboral liberal afecta a la organización?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Motivación	7. ¿Se siente motivado a realizar la labor que desempeña en la institución educativa?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			8. ¿La sobrecarga de funciones laborales afecta su nivel de motivación?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Actitud	9. ¿Te autoprepares para optimizar el desarrollo de las capacidades pedagógicas?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
			10. ¿Reconoce que necesita fortalecer sus capacidades pedagógicas?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Objetivos	11. ¿Cómo docente te mantienes activo en la participación de la construcción del currículo institucional?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		12. ¿La participación de los docentes en los procesos organizacionales es poco activa?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		13. ¿La falta de comunicación es un problema que caracteriza los procesos organizacionales en la institución?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		14. ¿Consideras que se debe mejorar la comunicación a través de recursos más efectivos?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Estructura Organizacional	15. ¿En la institución se han realizado capacitaciones enfocadas en el mejoramiento del desempeño docente?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		16. ¿Consideras que las capacitaciones son necesarias dentro de la estructura organizacional?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Visión y visión	17. ¿Se aplica la visión y misión en la realidad de la institución educativa?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		18. ¿La visión y misión describen la realidad de la identidad institucional?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Prioridades	19. ¿Consideras que una de las prioridades dentro del plan de mejoramiento es la reestructuración del organigrama institucional?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		20. ¿Cree usted que es necesario que se prioricen las necesidades?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo 6: Instrumento de la variable “Satisfacción laboral”



Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa,  
Buena Fe, Ecuador 2018.

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO – MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA**  
**EDUCACIÓN**

**CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE**  
**VARIABLE: 2 SATISFACCIÓN LABORAL**

**Indicaciones:** Estimado (a) docente, mediante el presente instrumento de investigación se planea conocer su opinión respecto a la Satisfacción **Laboral** de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Cantón Buena Fe - Ecuador, 2018, en la cual usted labora. Marque con (x) sólo en uno de puntajes de la escala.

### Información general

SEXO: M  F

EDAD  años

NIVEL DE ESTUDIO: Bachiller  Tercer Nivel  Cuarto Nivel

### Las categorías de respuesta son:

Nunca (1)                      A veces (2)                      Siempre (3)

DIMENSIONES/ ÍTEMS	Categorías		
	1	2	3
<b>Desempeño</b>			
1. ¿Se siente satisfecho en campo laboral que se desempeña?			
2. ¿Consideras que los directivos de la institución valoran tu desempeño a partir de la competencia laboral que poses?			

3. ¿Te sientes satisfecho con la labor que realizas como docentes?			
4. ¿Te cuesta desempeñarte con eficacia en tus funciones?			
5. ¿Consideras que el desempeño alcanza la eficacia a través de la experiencia?			
6. ¿Consideras que tu desempeño se ve afectado por la falta de transparencia en la institución?			
7. ¿Los directivos de la institución actúan con transparencia?			
<b>Actitud</b>			
8. ¿Las directrices de trabajo instauradas por el administrativo de la empresa son poco flexibles?			
9. ¿Crees que la flexibilidad en el trabajo es necesaria para mejorar la actitud?			
10. ¿Los compromisos establecidos entre docentes y directivos se cumplen con responsabilidad?			
11. ¿Consideras que todos tus compañeros están comprometidos hacer un trabajo de calidad?			
12. ¿A pesar de las dificultades presentadas tu optimismo no se ha visto afectado?			
<b>Condiciones Laborales</b>			
13. ¿Las condiciones laborales en la institución son favorables gracias a la autonomía que brindan la administración del plantel?			
14. ¿La falta de autonomía en el desarrollo de actividades pedagógicas afecta tus condiciones laborales?			
15. ¿El ambiente laboral genera las condiciones apropiadas de una organización?			



<b>16.</b> ¿Consideras que el ambiente en el que laboras contribuye con la optimización de la calidad educativa?			
<b>17.</b> ¿Te sientes conforme con la distribución de trabajo realizada por los administrativos?			
<b>18.</b> ¿En la distribución laboral se ha tomado en cuenta tu perfil profesional?			
<b>19.</b> ¿Sientes que la distribución de docentes se ha realizado tomando en cuenta la experiencia de los docentes?			
<b>20.</b> ¿Has solicitado un cambio de distribución de roles?			

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## **Anexo 7: Ficha técnica de la variable “Satisfacción Laboral”**

<b>1. NOMBRE:</b>	Escala para medir Satisfacción Laboral
<b>2. AUTOR:</b>	Carmen Margarita Minaya Macías
<b>3. FECHA:</b>	2018
<b>4. ADAPTACIÓN:</b>	Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
<b>5. FECHA DE ADAPTACIÓN:</b>	2018
<b>6. OBJETIVO:</b>	Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.
<b>7. APLICACIÓN:</b>	Docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo
<b>8. ADMINISTRACIÓN:</b>	Individual
<b>9. DURACIÓN:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>10. TIPO DE ÍTEMS:</b>	Enunciados
<b>11. DISTRIBUCIÓN:</b>	Dimensiones e indicadores

### **1. Desempeño: 07 ítems**

- Competencia laboral: 1,2, 3
- Eficacia: 4, 5
- Transparencia: 6, 7

### **2. Actitud: 05 ítems**

- Flexibilidad: 8, 9
- Compromiso: 10, 11
- Optimismo: 12

### **3. Condiciones laborales: 08 ítems**

- Autonomía: 13, 14
- Ambiente: 15, 16
- Distribución: 17, 18, 19, 20

**Total, de ítems: 20**

### 13. EVALUACIÓN

- **Puntuación**

<i>cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
<b>1</b>	Nunca	<b>1</b>	Deficiente
<b>2</b>	A veces	<b>2</b>	Regular
<b>3</b>	Siempre	<b>3</b>	Alto

- **Evaluación en niveles por dimensiones**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Desempeño		Actitud		Condiciones	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
<b>Inadecuado</b>	7	11	5	8	8	13
<b>Poco adecuado</b>	12	16	9	12	14	19
<b>Adecuado</b>	17	21	13	15	20	24

- **Evaluación de variables**

Niveles	Clima organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>Inadecuado</b>	20	33
<b>Poco adecuado</b>	34	46
<b>Adecuado</b>	47	60

**14. Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experta en el tema.

**15. Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,887.

Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.885 y 0,889.

## Anexo 8: Base de datos de la variable “Satisfacción laboral”

BASE DE DATOS																							
ÍTEMS N° ENCUESTADOS	SATISFACCIÓN LABORAL																						
	DESEMPEÑO								ACTITUD							CONDICIONES LABORALES							
	1	2	3	4	5	6	7	T	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16	17	18	19	20	T
1	3	3	3	2	3	1	3	18	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	3	3	2	1	3	1	3	16	1	3	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	1	9
3	3	1	2	2	1	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	2	1	15
4	2	2	2	2	3	1	3	15	1	3	2	2	2	10	2	2	2	3	2	2	3	1	17
5	2	1	2	1	1	1	3	11	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8
6	3	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	2	2	2	2	17
7	2	1	2	2	1	2	2	12	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	2	2	2	15
8	2	1	2	2	2	1	3	13	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	3	1	11
9	2	2	2	2	2	1	3	14	1	2	2	3	3	11	2	2	2	3	2	2	2	2	17
10	3	3	2	2	2	1	2	15	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	3	1	10
11	1	1	1	2	1	1	1	8	1	2	2	3	2	10	1	1	1	1	1	1	3	1	10
12	2	1	2	2	1	2	2	12	2	2	2	1	2	9	2	1	1	1	1	1	2	1	10
13	2	1	3	2	3	1	1	13	2	2	2	3	2	11	3	1	2	2	2	2	2	2	16
14	2	1	2	2	1	1	3	12	2	3	3	1	2	11	1	2	2	3	2	2	3	1	16
15	3	3	3	2	1	1	3	16	1	3	3	3	2	12	1	2	2	3	2	2	2	1	15
16	3	2	2	2	3	2	2	16	2	1	2	1	2	8	2	2	2	3	2	2	2	2	17
17	2	1	2	2	3	1	3	14	2	2	2	3	2	11	3	2	2	2	2	2	2	2	17
18	3	3	3	2	2	2	2	17	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	3	1	10
19	2	2	1	2	3	1	2	13	1	1	1	2	1	6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
20	3	3	2	2	1	1	3	15	2	3	3	1	2	11	1	2	2	2	2	2	2	1	14
21	2	1	2	2	1	2	2	12	2	2	3	3	2	12	1	2	2	3	2	2	2	2	16
22	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	3	14	1	1	1	2	2	2	3	2	14
23	3	3	3	2	2	1	3	17	3	1	2	3	2	11	3	2	2	2	2	2	2	3	18
24	2	1	2	2	3	2	1	13	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	2	2	2	2	15
25	2	2	2	2	2	1	3	14	1	3	3	1	1	9	1	1	1	1	1	1	3	1	10
26	2	2	1	2	2	1	1	11	1	1	1	2	1	6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
27	3	1	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	2	2	2	15
28	2	1	2	2	2	1	3	13	2	3	2	1	2	10	1	2	2	2	2	2	2	2	15
29	2	2	2	2	1	1	1	11	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	2	2	2	15
30	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	16
31	3	3	3	2	1	1	3	16	2	3	3	2	2	12	1	2	2	2	2	2	1	2	14
32	2	2	2	2	2	2	3	15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	9
33	3	2	1	2	2	1	2	13	1	1	1	2	1	6	2	2	2	2	2	2	2	2	16
34	2	2	3	2	2	1	3	15	1	1	1	2	1	6	1	3	2	2	1	2	2	3	16
35	2	1	2	2	1	1	3	12	1	2	2	1	2	8	1	3	2	2	1	2	2	3	16

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Cantón Buena Fe, Ecuador, 2018.

**DOCENTE:** Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

**MAESTRISTA:** Carmen Margarita Minaya Macías

## Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Satisfacción Laboral”

### SATISFACCIÓN LABORAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	34,2000	47,956	,183	,882
VAR00002	34,8000	45,733	,259	,885
VAR00003	34,6000	46,933	,585	,874
VAR00004	34,9000	46,322	,534	,874
VAR00005	34,7000	45,122	,344	,880
VAR00006	35,4000	48,711	,092	,884
VAR00007	34,1000	50,767	-,170	,896
VAR00008	35,1000	45,878	,338	,879
VAR00009	34,6000	43,156	,605	,869
VAR00010	34,9000	42,100	,861	,861
VAR00011	35,1000	40,322	,797	,860
VAR00012	34,8000	42,400	,689	,866
VAR00013	35,1000	45,211	,589	,871
VAR00014	35,1000	43,656	,827	,865
VAR00015	35,1000	43,656	,827	,865
VAR00016	34,8000	40,844	,711	,864
VAR00017	35,1000	43,656	,827	,865
VAR00018	35,1000	43,656	,827	,865
VAR00019	34,5000	49,167	,000	,889
VAR00020	35,3000	45,122	,602	,871

**Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable “Satisfacción laboral”**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**“Encuesta de Clima Laboral”**

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes.

**DIRIGIDO A:** Personal Docente de ambos sexo de la Unidad Educativa Juan Montalvo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

Ade <u>cu</u> ado	Regular	Inadecuado
-------------------	---------	------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN BUENA FE - ECUADOR, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p><b>Satisfacción Laboral</b> La satisfacción laboral es el estado confortable que los empleados sienten en sus puestos de trabajo, en cualquier nivel jerárquico que se encuentre en una empresa, cumpliendo a cabalidad su rol, ya que no se siente amenazado en ningún momento. La satisfacción laboral en una empresa se la conoce como la felicidad y motivación positiva que los empleados sienten en cada labor que cumplen. (Chiang, Martín, &amp; Núñez, 2010)</p>	<b>Desempeño</b> Al desempeño se lo conoce como una medida que sirve para cumplir metas, objetivos y la misión Isea(2016)	Competencia laboral	1. ¿Se siente satisfecho en campo laboral que se desempeña?				✓	✓	✓	✓								
			2. ¿Consideras que los directivos de la institución valoran tu desempeño a partir de la competencia laboral que poses?				✓	✓	✓	✓								
			3. ¿Te sientes satisfecho con la labor que realizas como docentes?				✓	✓	✓	✓								
		Eficacia	4. ¿Te cuesta desempeñarte con eficacia en tus funciones?				✓	✓	✓	✓								
			5. ¿Consideras que el desempeño alcanza la eficacia a través de la experiencia?				✓	✓	✓	✓								
		Transparencia	6. ¿Consideras que tu desempeño se ve afectado por la falta de transparencia en la institución?				✓	✓	✓	✓								
			7. ¿Los directivos de la institución actúan con transparencia?				✓	✓	✓	✓								
		Flexibilidad	Actitud La actitud es una reacción que puede ser negativa, tanto como positiva ante determinadas personas, cosas, responsabilidades, acciones o actividades. Lozano, (2017)	8. ¿Las directrices de trabajo instauradas por el administrativo de la empresa son poco flexibles?				✓	✓	✓	✓							
				9. ¿Crees que la flexibilidad en el trabajo es necesaria para mejorar la actitud?				✓	✓	✓	✓							
			Compromiso	10. ¿Los compromisos establecido entre docentes y directivos se cumplen con responsabilidad?				✓	✓	✓	✓							
	11. ¿Consideras que todos tus compañeros están comprometidos hacer un trabajo de calidad?						✓	✓	✓	✓								
	Optimismo	12. A pesar de las dificultades presentadas tu optimismo no se ha visto afectado?				✓	✓	✓	✓									
	Autonomía	Condiciones laborales Las condiciones laborales son donde se desarrolla las actividades de empleados y jefes dentro de una organización. Bordas (2016)	13. ¿Las condiciones laborales en la institución son favorables gracias a la autonomía que brindan la administración del plantel?				✓	✓	✓	✓								
			14. ¿La falta de autonomía en el desarrollo de actividades pedagógicas afecta tus condiciones laborales?				✓	✓	✓	✓								
	Ambiente	15. ¿El ambiente laboral genera las condiciones apropiadas de una organización?				✓	✓	✓	✓									
		16. ¿Consideras que el ambiente en el que laboras contribuye con la optimización de la calidad educativa?				✓	✓	✓	✓									
	Distribución	17. ¿Te sientes conforme con la distribución de trabajo realizada por los administrativos?				✓	✓	✓	✓									
		18. ¿En la distribución laboral se ha tomado en cuenta tu perfil profesional?				✓	✓	✓	✓									
		19. ¿Sientes que la distribución de docentes se ha realizado tomando en cuenta la experiencia de los docentes?				✓	✓	✓	✓									
		20. ¿Has solicitado un cambio de distribución de roles?				✓	✓	✓	✓									

  
FIRMA DEL EVALUADOR



### Anexo 11: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<b>Problema general:</b> ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.	<b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.	<b>V1</b>  <b>Clima Organizacional</b>	Clima laboral  Procesos organizacionales  Comunicación	-Autoritario -Democrático -Liberal  -Motivación -Actitud -Objetivo  -Estructura organizacional -Visión y misión -Prioridades	Cuestionario
<b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018? 2. ¿Existe relación significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018? 3. ¿Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018?	<b>Objetivos específicos:</b> 1. Conocer la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018. 2. Describir la relación entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018. 3. Establecer la relación entre el entorno educativo y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.	<b>Hipótesis específicas:</b> H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018. H2: Existe relación significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018. H3: Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.	<b>V2</b>  <b>Satisfacción Laboral</b>	Desempeño  Actitud  Condiciones laborales	-Competencia laboral -Eficacia -Transparencia  -Flexibilidad -Compromiso -Optimismo  -Autonomía -Ambiente -Distribución	Cuestionario

## Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Buena Fe, junio 04 del 2018.

Licenciada

Ninives Mise Rivera, Msc

**RECTORA E DE LA UNIDAD EDUCATIVA "JUAN MONTALVO"**

En su despacho.-

Yo, Minaya Macías Carmen Margarita, con cédula de identidad número 120511513-0; docente de esta prestigiosa Institución, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, BUENA FE - ECUADOR, 2018."**

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente;



Minaya Macías Carmen Margarita



Recebo  
16-06-2018



## Anexo 13: Documento de autorización del estudio



**UNIDAD EDUCATIVA "JUAN MONTALVO"**  
Fundado el 10 de mayo de 1945  
Fiscalizado el 03 de abril de 1963  
Calle sin nombre junto al Velasco Ibarra  
Correo Electrónico: [juanmontalvo1945@hotmail.com](mailto:juanmontalvo1945@hotmail.com)  
Distrito 12D06 Código AMIE 12H01605  
Teléfono 2952213



UNIDAD	JUAN MONTALVO	CÓDIGO	439-REC
NOMBRE	OFICIO	FECHA	11/06/2018

"Si buscas resultados distintos no hagas siempre lo mismo"

"Albert Einstein"

Licenciada

Carmen Margarita Minaya Macías

**Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de Tumbes**

Ciudad. –

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo. A través del presente doy contestación su solicitud emitida, cuyo objetivo es aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados por la Prueba Piloto, a fin de elaborar el proyecto de investigación titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018", ante lo cual autorizo para que se ejecute en la fecha establecida desde el 18 hasta el 22 de junio del presente año.

Particular que comunico para fines consiguientes.

Atentamente,

  
MSc. Ninives Mise Rivera  
**RECTORA**  
C.I. 0501742647  
Cel. 0985090816  
E-mail: [ninives.mise@educacion.gob.ec](mailto:ninives.mise@educacion.gob.ec)



## Anexo 14: Protocolo de consentimiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACION

**Título de la investigación:** Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**Objetivo de la investigación:** Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes en una unidad educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

**Autor:** Minaya Macías Carmen Margarita

**Lugar donde se realizará la investigación:** Unidad Educativa Juan Montalvo

**Nombre del participante:** Blanca Rosmin Salazar Gómez

Yo, Blanca Rosmin Salazar Gómez, identificado con documento de identidad N° 1204063026, he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: Rosmin Salazar

Buena Fe, 18 de Junio 2018.

**Anexo 15: Fotografías**



## **Anexo 16: Artículo Científico**

### **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, BUENA FE, ECUADOR, 2018.**

Autora: Minaya Macías Carmen Margarita

#### **RESUMEN**

La presente investigación titulada clima organizacional y satisfacción laboral tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe – Ecuador, 2018.

El método utilizado para desarrollar el estudio fue cuantitativo, permitiendo analizar la problemática a partir de los datos estadísticos. La investigación fue de tipo correlacional, utilizando un diseño correlacional - descriptivo, con una muestra conformada por 35 docentes. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario de opinión sobre clima organizacional y otro cuestionario sobre satisfacción laboral, los cuales fueron validados a través de una matriz de validación respectiva.

El análisis de la información se realizó mediante las pruebas estadísticas de Spearman, estadístico que permitió determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados del análisis estadístico mostraron un predominio del nivel de clima organizacional regular con un 54,28 % y una prevalencia de la satisfacción laboral en un nivel. También se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente Rho fue de 0,577\*\* con lo cual se concluye que hubo una correlación moderada y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018.

**Palabras claves:** clima, organización, satisfacción

## **ABSTRACT**

The objective of this research entitled "Organizational climate and job satisfaction" was to determine the relationship between the work climate and the job satisfaction of teachers in an Educational Unit, Buena Fe - Ecuador, 2018.

The method used to develop the study was quantitative, allowing to analyze the problem from the statistical data.

The investigation was of correlational type, using a correlational - descriptive design, with a sample conformed by 35 teachers. To collect the data, an opinion questionnaire on organizational climate and another questionnaire on job satisfaction were applied, which were validated through a respective validation matrix.

The analysis of the information was carried out by the statistical tests of Spearman, a statistic that allowed to determine the relationship between the variables and check the hypotheses. The results of the statistical analysis showed a predominance of the level of regular organizational climate with 54.28% and a prevalence of job satisfaction at one level. It was also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Rho coefficient was 0.577 \*\*, which concludes that there was a moderate and significant correlation between the organizational climate and the job satisfaction of the teachers of the Juan Montalvo Educational Unit, Buena Fe, Ecuador, 2018.

Keywords: climate, organization, satisfaction

## **INTRODUCCIÓN**

De acuerdo con la investigación realizada por Cantón, Isabel; Téllez, Sonia (2016) el nivel de satisfacción laboral de los profesionales en docencia de América Latina y El caribe, tiene aspectos semejantes, no obstante, sus diversificaciones cambian, de acuerdo a las necesidades sociales de cada grupo. La comprensión de los niveles y factores que influyen en el clima organizacional no solo se centran en la actitud y nivel de motivación de los docentes, sino también a través del desempeño y las condiciones laborables, muchas veces afectados por un liderazgo ya sea muy autoritario o liberal (Martínez & Milla, 2012). De acuerdo con los resultados emitidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2017) a nivel nacional no se ha obtenido un producto de calidad, ya que los porcentajes de



logro en los dominios de aprendizaje no superan el rango elemental. Según Tenorio, Altemar (2017) el nivel de satisfacción laboral debe estar relacionado a aspectos del clima organizacional. Tales como comunicación, motivación y socialización, debido a que la realidad educativa no ofrece a los docentes un ambiente de calidez, siendo necesario comprender al docente desde su perspectiva laboral. En este contexto en el cantón Buena Fe, de la provincia Los Ríos la calidad educativa según los resultados obtenidos en los informes del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2017), se encuentra en un nivel insuficiente, con ello se comprueban deficiencias en áreas elementales, como matemática, lengua y literatura, ciencias naturales y estudios sociales (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2017).

## METODOLOGÍA

Según el carácter del estudio se utilizó el tipo de investigación no experimental con diseño correlacional y asociativo, porque explica la relación entre las variables partiendo de la relación que poseen. “Este tipo de diseño se centra en demostrar el modo de asociación de las variables identificadas a partir de una realizada problemática, en función de las causas y sus efectos”. (Oficina de investigación, 2014)

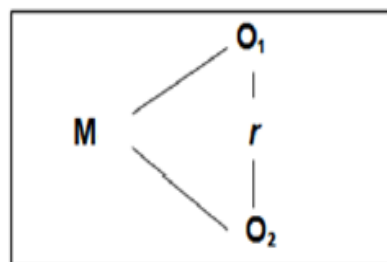
El esquema a utilizar según el diseño de investigación correlación – asociativa es el siguiente:

M: Muestra (35 docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, del cantón Buena Fe – Ecuador, 2018.

$O_1$ : Variable 1 (Clima organizacional)

$O_2$ : Variable 2 (Satisfacción laboral)

r: Relación de las variables de estudio



Se define población al conjunto de elementos que forman parte de un universo, compartiendo particularidades similares, como funciones, edades, niveles académicos, entre otros. (Oficina de investigación, 2014). En el presente estudio la población estuvo conformada por 35 docentes del nivel de EGB de la Unidad Educativa Juan Montalvo, del Cantón Buena Fe-Ecuador, 2018

## RESULTADOS



Según el análisis descriptivo del objetivo general el 57,14 % (20) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, cantón Buena Fe calificaron con un nivel poco adecuado el clima organizacional, mientras que en el análisis inferencial se determina que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el mismo que es menor al valor establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) por otra parte el valor del coeficiente Rho (0,577). En cuanto al objetivo específico 1 el 51,43 (18) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, cantón Buena Fe – Ecuador, evalúan el clima laboral en un nivel poco adecuado lo que significa que han tenido algún inconveniente dentro de sus labores vinculados con las relaciones, en el análisis inferencial el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) mientras que el coeficiente Rho (0,609). Sobre el objetivo específico 2 el 54,29% (19) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, cantón Buena Fe – Ecuador, de acuerdo a su percepción evalúan los procesos organizacionales en un nivel poco adecuado, en cuanto al análisis inferencial el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) en tanto que el coeficiente Rho alcanzado es (0,620). El objetivo específico 3 muestra el 48,57 (17) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, califican la comunicación en un nivel poco adecuado, mientras que el análisis inferencial se demuestra que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) con un coeficiente Rho (0,568).

## **DISCUSIÓN**

Sobre el objetivo general, la percepción de la mayoría de los docentes coincide con la idea de Rodríguez; Paz; Lizana & Cornejo (2011) quienes concluyen en su trabajo, que, si el clima organizacional de una institución educativa es agradable y armónico, mayor será el grado de satisfacción laboral y por ende mayor será la producción (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2011). En conclusión, se determina que existe correlación significativa entre ambas variables. Sobre la satisfacción laboral, los resultados del estudio se ajustan con los resultados de Sierra (2015) quien afirma que las contradicciones dentro de una organización afectan el nivel de satisfacción de los docentes, por ello un clima organizacional adecuado tiene derivaciones positivas sobre la satisfacción laboral, mientras que un clima organizacional contencioso, tendría derivaciones negativas sobre la satisfacción laboral (Sierra, 2015). De igual manera los resultados del estudio divergen con la investigación realizada por Rambay; San Miguel; Casanova; Oliva (2017) en la que se obtuvo un nivel

alto del clima organizacional. Sobre el objetivo específico 1, existe un porcentaje de docentes de 51,43% (18) que de acuerdo a su percepción calificaron el clima laboral en un nivel poco adecuado, mientras que la satisfacción laboral la evalúan en un nivel regular durante el periodo 2018-2019, concluyendo que existe buena relación y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018. Por otra parte, asemeja con la investigación realizada por Lobatón & Montero (2017) donde según la percepción del 35% de los docentes el clima laboral alcanzó un nivel regular, y su correlación con la satisfacción laboral según Pearson es de 0.397 lo cual significa que existe correlación buena significativa. De acuerdo con el objetivo 2, el 54,29% (19) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, cantón Buena Fe – Ecuador, de acuerdo a su percepción evalúan los procesos organizacionales en un nivel poco adecuado y en un nivel regular la satisfacción laboral durante el periodo 2018-2019. Sobre en análisis inferencial, la se indica que el nivel de significancia alcanzado es (0,000) el cual es menor al establecido para la investigación ( $p < 0,05$ ) en tanto que el coeficiente Rho alcanzado es (0,620) los cuales fueron altos. Con lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe buena relación y significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe, Ecuador, 2018. Según la tabla 6, el 48,57 (17) de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, califican la comunicación en un nivel poco adecuado y en un nivel regular la satisfacción laboral. El resultado obtenido indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con lo que se concluye que existe relación moderada y significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes. En contraste con la tesis de Vásquez (2015) la dimensión comunicación y la satisfacción laboral alcanzaron un valor de 0.875, con lo que se concluyó que existe relación alta y significativa entre la dimensión y la variable. Por su parte Umaña (2015) presenta en una investigación a la comunicación con un nivel satisfactorio.

## **CONCLUSIONES**

La variable clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, Buena Fe – Ecuador, lo cual se afirma con los resultados que muestra la tabla 3 en el análisis descriptivo, donde el 57,14% de los docentes califican como poco adecuado el clima organizacional y regular la satisfacción laboral,

mientras que en el análisis inferencial de la tabla 7 se afirma la relación significativa de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, a través del coeficiente  $p= 0,000$  y el coeficiente  $Rho = 0,577$ . Sobre la dimensión clima laboral se conoció que existe relación con el desempeño laboral de los docentes resultados que se calificaron el clima organizacional como poco adecuado. Al respecto del análisis inferencias la tabla 8 revela que existe relación significativa entre clima laboral y desempeño docentes a través del coeficiente  $p= 0,000$  y el coeficiente  $Rho =0,609$ . La dimensión procesos organizacionales se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes donde se indica una coincidencia del 54,29% en un nivel poco adecuado, mientras que en el análisis inferencial la se comprueba existe buena relación y significativa entre los procesos organizacionales y la satisfacción laboral, a través del coeficiente  $p = (0,000)$  y el coeficiente  $Rho$  alcanzado = 0,620. La dimensión comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes resultado que califican la comunicación en un nivel poco adecuado y en un nivel regular la satisfacción laboral de los docentes, mientras que en el análisis inferencial la tabla 10 muestra la relación moderada y significativa entre la comunicación y el nivel de significancia alcanzado con un valor  $p= 0,000$  y el coeficiente  $Rho =0,568$ .

## REFERENCIAS

- 50Minutos.es. (2016). Alcanza la satisfacción laboral: Los secretos para ser feliz en el trabajo. Madrid, Madrid, España: 50Minutos.
- Abanto, W. (2015). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Anastasi, U. (2016). Tests psicológicos. Madrid: Pearson Educación.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Escuela de Posgrado. Huari : Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Asencio, E., & Vazquez, B. (2012). Empresa e iniciativa emprendedora. Madrid, España: Paraninfo.
- Berbel, G., & Gan, F. (2011). Manual de Recursos Humanos. Barcelona, España: UOC.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid, Madrid, Madrid: UNED.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: UNED.
- Calderón, G., & Castaño, G. (2010). Investigación en Administración en América Latina. Colombia : Univ. Nacional de Colombia.

- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 210-219.
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang, Martín, & Núñez. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid : Comillas.
- Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F., & Torres, F. (2014). Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS). Chile: Universidad de Chile.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Gutiérrez Lagunes, J., González Parra, R., & Lobos Valdez, A. (2015). Las habilidades directivas y estilos de liderazgo en el ambiente laboral. Factores claves para enfrentar los cambios en las organizaciones. GRIN Verlag.
- El-Sahili. (2015). Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial. México, D.F: Universidad de Guanajuato,.
- Espinoza, L. (2018). Diseño del proyecto de investigación . Método . Trujillo , Perú : Universidad César Vallejo .
- Fernández, R. (2016). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Fernández-Quijada, D. (2014). La innovación tecnológica: Creación, difusión y adopción de las TIC. Barcelona, España: UOC.
- Ferrari, Montero, Mendejar, & Vargas. (2013). Investigación, métodos y análisis del turismo. Oviedo, Asturias, España: Septem.
- Gabrielle, N. (2017). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter Et Gamble. Madrid: Babelcube .
- Gan, F., & Triginé, J. (2013). Clima Laboral. Madrid, Madrid, España: Díaz de Santos.
- Garza, A. (2016). Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades. México, D. F., México : El Colegio de Mexico AC.
- Gil, A., Guarné, B., López, D., Rodríguez, I., & Vitores, A. (2014). Tecnologías sociales de la comunicación. Barcelona, España: UOC. Recuperado el 14 de Septiembre de 2016, de [https://books.google.com.ec/books?id=G9ubBQAAQBAJ&pg=PT244&dq=innovacion+tecnologica+de+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNor60\\_Y\\_PAhWfgj4KHceoCV44ChDoAQg4MAY#v=onepage&q=innovacion%20tecnologica%20de%20la%20comunicacion&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=G9ubBQAAQBAJ&pg=PT244&dq=innovacion+tecnologica+de+la+comunicacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNor60_Y_PAhWfgj4KHceoCV44ChDoAQg4MAY#v=onepage&q=innovacion%20tecnologica%20de%20la%20comunicacion&f=false)
- Gilli , J. J. (2017). Claves de la estructura organizativa. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Goleman, D. (2016). Transparencia: Cómo los líderes forjan una cultura. Santa Mónica: Grupo Planeta Spain.

- Gómez, I., & Gil, P. (2015). Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden: Estudio de una escuela infantil en Iberoamérica. Sevilla: Wanceulen Educación.
- Grueso, M. (2016). Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Grupo Planeta (GBS). (2017). Gestión del desempeño: evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores. Barcelona: Deusto.
- Herce, M. (2016). Infraestructuras y medio ambiente: Urbanismo, territorio y redes ..., Volumen 1. Barcelona : Editorial UOC.
- INAP. (2015). Código de Transparencia y derecho de acceso a la información pública. Valencia: INAP.
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2017). Informe de resultados. Quito: INEVAL.
- Isea, A. (2016). Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. Madrid : Editorial Académica Española,.
- Izard, & Gabriel. (Gabriel, Izard). Gestión de la distribución guía de estudio. Barcelona: Univ. Autònoma de Barcelon.
- Lobatón, J., & Montero, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Escuela de Administración De Empresas. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- López. (2015). El Currículo En La Educación Superior: Un Enfoque Postmoderno Basado En Competencias (Investigación para la Docencia No 8). México, D.F: Publicaciones Cruz O., S.A.
- Lozano, C. (2017). Actitud positiva... ¡y a las pruebas me remito! México : Penguin Random House Grupo Editorial .
- Marín Idárraga, D. A., & Losada Campos, L. Á. (marzo de 2015). estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones . Elsevier, 31. doi:10.1016/j.estger.2014.08.004
- Martín Peña , M. L., & Díaz Garrido, E. (2013). Fundamentos de dirección de operaciones en empresas de servicios. Madrid, España: ESIC.
- Martínez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. aape epaa.
- Martínez, D., & Milla, A. (2012). Metas estratégicas. Madrid: Díaz de Santos.
- Martínez, M. (2012). Motivación . Madrid : Díaz de Santos .
- Martínez, M. (2013). La cultura de empresa: La gestión empresarial. Madrid : Díaz de Santos.

- Matilla, K. (2011). Conceptos fundamentales en la Planificación Estratégica de las Relaciones Públicas. Barcelona, España: UOC.
- Maxwell, J. C. (2015). ¿Qué tan alto quiere llegar?: Determine su éxito cultivando la actitud correcta. México D.F.: Grupo Nelson.
- Oficina de investigación. (2014). Experiencia Curricular. Métodos estadísticos . Trujillo , Perú : Universidad César Vallejo.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del IIAP. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Ciencias económicas y de negocios . Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Pinazo, S. (2017). Autonomía personal y dependencia: Bases teóricas y práctica social. Valencia : Universitat de València.
- Pinto, M. (2012). Desarrollo organizacional. Estado de México, México: Red Tercer Milenio S.C.
- Puchol, L. (2017). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Quispe, N. (2015). Clima Organizacional y satisfacción laboral. Tesis , UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, Escuela Profesional de Administración de Empresas , Andahuaylas.
- Raineri B, A. (abril de 2016). Estilo de dirección como determinantes del clima. Abante, 9(1).
- Rambay, M., San Miguel, E., Edison, C., & Oliva, D. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional. Quito : UEES.
- Ramos, A. (2015). Modelo de la contingencia y eficacia organizacional. Una evaluación del impacto de programas de empleo. Almería : Universidad Almería.
- Robbins. (2016). Fundamentos de comportamiento organizacional. Madrid: Pearson Educación.
- Rodrigo Vázquez , L. (2006). Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de grupos de trabajo. España, España: Ideaspropias Editorial S.L.
- Rodríguez, A., Paz, M., & Lizana, J. &. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño. Educación y sociedad, 220.
- Rosales, G., Rodal, A., & Chumbi, V. y. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal), 12-20.
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V., & Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal, 4.

- Salas, Y. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones. Universidad César Vallejo , Escuela de posgrado . Perú : Universidad César Vallejo .
- Sánchez. (2012). La comunicación en la innovación tecnológica. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Sanguinetti, J. (2016). Luis Batlle Berres: El Uruguay del optimismo. Uruguay : Penguin Random House Grupo Editorial .
- Schlemenson, A. (2014). Análisis organizacional en PYMES y empresas de familia. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Sierra, L. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional. Colombia: Universidad de Montemorelos.
- Suárez, A. (2010). Tecnologías de la Información Y la Comunicación (módulo). Madrid, España: Ideaspropias Editorial S.L.
- Tenorio, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Educación. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado el 01 de Mayo de Mayo
- Torres, L., & Díaz, J. (marzo de 2013). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. Dialnet.
- Tracy, B. (2016). Motivación . Nueva York: Grupo Nelson.
- Umaña, A. (2015). Comunicación Interna y Satisfacción Laboral. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Uribe, J;. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo y factores psicosociales. Coyoacan, México D. F., México: El manual moderno.
- Valencia, E. (2014). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Vargas, J., Casanova, G., & Montanaro, A. (2011). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Barcelona: OIT/Cinterfor.
- Vásquez, J. (2015). Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral. Universidad Rafael Landívar, facultad de Humanidades. Guatemala De La Asunción: Universidad Rafael Landívar.
- Velasquez, M. (2017). Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile. Santiago de Chile: Cepal.
- Vergara, S. (2015). Construir inteligencia colectiva en la organización. Santiago de Chile, Santiago de Chile, Chile: Universidad Católica de Chile.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa. Matagalpa,: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Zapata, J. (25 de Noviembre de 2013). Métodos Estadísticos. Manual del curso Métodos Estadísticos.

Zuloeta, B. (2017). Manual para implementar correctamente la visión, misión y valores en una organización. Lima, Perú: Educación.

## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, **Minaya Macías Carmen Margarita**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI **1205115130**, el artículo titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en una unidad educativa, Buena Fe, Ecuador,2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse fraude: (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Piura, abril 10 de 2019

Carmen Margarita Minaya Macías



## Anexo 17: Dictamen de sustentación



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO  
ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **MINAYA MACIAS, CARMEN MARGARITA**, ha sustentado la Tesis titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD  
EDUCATIVA, BUENA FE, ECUADOR, 2018.”.

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por unanimidad*

Habiendo recomendado siguientes:

*Se cuenta los ejemplares del ejemplar y fichas correspondientes*

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL

DR. CALLE PEÑA EDILBERTO



## Anexo 18: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada, Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa Buena Fe, Ecuador 2018, de la estudiante Minaya Macías Carmen Margarita, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, diciembre 6 del 2019




Firma

Dra. Lilia Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGE	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 19: Reporte turniting

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

MINAYA\_MACIAS\_CARMEN\_MARGARITA\_sin\_formato.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>22%</b>	<b>13%</b>	<b>2%</b>	<b>21%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>17%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uncp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	<b>www.theibfr.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.tumtln.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&cu=1063044639&co=1228526610

feedback studio MINAYA\_MACIAS\_CARMEN\_MARGARITA\_sin\_formato.docx /0

**RESUMEN DE COINCIDENCIAS**

**22 %**

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad...	17 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
3	repositorio.uncp.edu.pe	<1 %
4	www.theiftr.com	<1 %
5	repositorio.unh.edu.pe	<1 %

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**  
Minaya Macías Carmen Margarita (ORCID: 0000-0002-5066-6914)

**ASESORA:**  
Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

Página: 1 de 47    Número de palabras: 13222    Text-only Report    High Resolution    Archivado    07:54 6/12/2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 20: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MINAYA MACÍAS, CARMEN MARGARITA

INFORME TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, BUENA FE, ECUADOR 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA



