



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa  
“Ecuador Amazónico”, Daule - 2018

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Contreras González Nancy del Pilar (**ORCID:** 0000-0003-3063-8323)

**ASESORA:**

Dra. Linares Purisaca Geovana Elizabeth (**ORCID:** 0000-0002-0950-7954)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PIURA-PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

### **A mis hijos y nietos:**

Por ser el pilar fundamental para superarme, a quienes deseo servir de ejemplo, para que siempre se guíen por el camino de la superación.

Autora: Nancy Contreras González

## **AGRADECIMIENTO**

### **A los docentes de la Universidad:**

Por transmitirnos sus experiencias.

A la asesora Dra. Geovana Elizabeth Linares Purisaca, por sus valiosas orientaciones y asesoría en la culminación de esta investigación. Mil gracias.

## PÁGINA DEL JURADO




### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30PM del día 15 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ECUADOR AMAZÓNICO", DAULE-2018., presentada/o por el /la bachiller CONTRERAS GONZALEZ NANCY DEL PILAR

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADA  
POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Piura, 15 de febrero de 2019

  
DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA  
PRESIDENTE



  
MG. AGURTO MARCHAN WINNER  
SECRETARIO

  
DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Nancy del Pilar Contreras González, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0906665039 con la tesis titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de 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 otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, Febrero, 2019.

  
Nancy del Pilar Contreras González

C.I.: 0906665039

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos Previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	6
1.4. Formulación del problema .....	15
1.5. Justificación del estudio .....	16
1.6. Hipótesis.....	17
1.7. Objetivos .....	18
II. MÉTODO.....	19
2.1 Diseño de investigación .....	19
2.2 Variables, Operacionalización .....	20
2.2.1 Variable 1: Clima Organizacional .....	20
2.2.2 Variable 2: Satisfacción Laboral .....	20
2.2.3 Operacionalización de variables.....	21
2.3 Población y muestra.....	22
2.3.1 Población .....	22
2.3.2 Muestra .....	22
2.3.3 Muestreo .....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	24
2.5 Métodos de análisis de datos .....	26
2.6 Aspectos éticos.....	26
III. RESULTADOS .....	27
3.1. Análisis descriptivo.....	27
3.2. Análisis inferencial .....	33
IV. DISCUSIÓN .....	39
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Relación entre los niveles de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.....	27
<b>Tabla 2:</b> Relación entre los niveles de la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral.....	28
<b>Tabla 3:</b> Relación entre los niveles de la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral. ....	29
<b>Tabla 4:</b> Relación entre los niveles de la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral.....	30
<b>Tabla 5:</b> Relación entre los niveles de la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral.....	31
<b>Tabla 6:</b> Relación entre los niveles de la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral. ....	32
<b>Tabla 7:</b> Correlación general entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.....	33
<b>Tabla 8:</b> Correlación específica 1 entre la dimensión autorrealización y variable satisfacción laboral.....	34
<b>Tabla 9:</b> Correlación específica 2 entre la dimensión involucramiento laboral y variable satisfacción laboral. ....	35
<b>Tabla 10:</b> Correlación específica 3 entre la dimensión supervisión y variable satisfacción laboral.....	36
<b>Tabla 11:</b> Correlación específica 4 entre la dimensión comunicación y variable satisfacción laboral.....	37
<b>Tabla 12:</b> Correlación específica 5 entre la dimensión condiciones laborales y variable satisfacción laboral. ....	38

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Clima Organizacional.....	27
<b>Gráfico 2:</b> Autorrealización.....	28
<b>Gráfico 3:</b> Involucramiento Laboral .....	29
<b>Gráfico 4:</b> Supervisión.....	30
<b>Gráfico 5:</b> Comunicación.....	31
<b>Gráfico 6:</b> Condiciones Laborales .....	32

## RESUMEN

El problema de la presente investigación se ubica en la Unidad Educativa “Ecuador Amazónico”, correspondiente a la provincia del Guayas, cantón Daule. El objetivo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la mencionada Institución. Para el alcance del objetivo planteado se recurrió a la aplicación de varios procedimientos, empezando por el tipo de investigación, indicando que fue una investigación no experimental de tipo correlacional, procesada bajo el método cuantitativo y el diseño descriptivo - correlacional. En la recolección de los datos se aplicó la técnica de la Encuesta, con la aplicación de cuestionarios como instrumento, los mismos que fueron sometidos a validación para su confiabilidad y confidencialidad. Se trabajó con una muestra de 40 trabajadores, a quienes se les aplicó los cuestionarios de opinión. Se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables y contrastar las hipótesis con el grado de significancia arrojado por el SPSS. Los resultados descriptivos muestran un predominio del 77.50% en ambas variables. Por los resultados obtenidos, se recomienda a los directivos, aplicar estrategias para crear un ambiente laboral de confianza, a fin de mejorar el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que ambas variables se encuentran ubicadas en el nivel medio con el 77.50%, lo cual es preocupante y debe ser superado de manera urgente.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, autorrealización e involucramiento laboral.



## **ABSTRACT**

The problem of the present investigation is located in the Educational Unit "Ecuador Amazónico", corresponding to the province of Guayas, canton Daule. The objective is to determine the relationship that exists between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the aforementioned Institution. For the scope of the proposed objective was resorted to the application of several procedures, starting with the type of research, indicating that it was a non-experimental correlational type research, processed under the quantitative method and the descriptive - correlational design. To collect the data, the survey technique was applied, with the application of questionnaires as an instrument, which was subjected to validation for its reliability and confidentiality. We worked with a sample of 40 workers, to whom two questionnaires were applied. The Spearman's Rho statistical test was applied to determine the correlation between the variables and to contrast the hypotheses with the level of significance thrown by the SPSS. The descriptive results showed a predominance of 77.50% in the both variables. For such reasons, managers are recommended to apply strategies to create a trustworthy work environment, in order to improve the level of organizational climate and worker satisfaction, because both variables are located at the middle level with 77.50%, which is worrying and must be overcome urgently.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, self-realization and labor involvement.

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Realidad problemática

En la Institución Educativa Ecuador Amazónico del cantón Daule, provincia del Guayas-Ecuador se ha observado que la relaciones entre directivos y trabajadores no son del todo cordiales, lo que les impide relacionarse de manera armónica, ya que, en la distribución de actividades a cumplir existe favoritismo por parte de la autoridad principal del plantel, lo que ocasiona malestar en el personal, por eso que se desarrollará la presente investigación, donde el objetivo principal será determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral.

Para el planteamiento del problema se hace una exposición breve y concisa sobre los fundamentos que orientan a describir el problema de investigación, en la unidad educativa Ecuador Amazónico. Para lo cual se utilizara un cuestionario, el cual permita conocer el nivel de satisfacción laboral y el clima laboral.

En el Ecuador hablar del clima laboral, es referirse a relaciona que existe entre la comunicación asertiva, falta de reuniones periódicas donde se socialicen temas de interés, falta de aprovechamiento del personal en las áreas que muestran mayor desempeño, falta de motivación, baja estímulo al trabajo realizado.

(Monteza A. , 2017) Manifiesta que al hablar del clima organizacional se debe de conocer que posee los siguientes factores: económicos, sociales, políticos los cuales tienen influencia, que suelen tener ideales poco alcanzables, los que a través de estudios de toda América Latina se han podido evidenciar.

En un estudio hecho en Colombia por (Cifuentes J. , 2012) nos dice que en España es uno de los países en los que menos satisfacción laboral existe, debido a que los sueldos son bajos, y sobre todo a la ausencia de autonomía y de profesionalismo.

Por otro lado en países como Brasil, México, Venezuela y Chile, Venezuela y Brasil, los resultados tienden a ser los mismos de los países europeos, mientras que en Colombia ni siquiera se pueden evidenciar este tipo de investigación.

Mientras que en Ecuador la satisfacción laboral de las organizaciones esta principalmente relacionada con el cambio constante del personal, lo cual genera que los empleados no se adapten rápidamente, creando una baja productividad y rendimiento.

En la U.E “Ecuador Amazónico” de la provincia del Guayas, cantón de Daule, es notorio que varios empleados tienden a tener una baja autoestima y realización profesional, lo que no les permite involucrarse laboralmente, insatisfacción ante la supervisión de personal que no posee suficiente capacidad para realizarlo, inadecuada comunicación.

Así también se puede visualizar que un 77.50% (31) de trabajadores muestran insatisfacción de las tareas asignadas debido a que no se toma en cuenta el perfil profesional, ni la experiencia en ese campo docente, inconformidad por sus sueldos y con las políticas que se dan, donde reincide el favoritismo, limitadas relaciones sociales entre los compañeros, bajo desarrollo personal, y poca relación con los superiores.

Por lo cual se puede determinar que se da por el autoritarismo que se genera por parte de los directivos, y de esta forma devastan el clima organizacional, lo cual es negativo para la predisposición a cumplir con las órdenes emanadas, desechar las grandes ideas que contribuirán a la innovación pedagógica en el campo educativo, permitir cambios de los buenos profesionales, con argumentos pocos valederos ocasionando un retroceso en el desarrollo de las actividades programadas con anticipación.,

Otras de los inconvenientes que se dan de forma negativa con respecto al clima organizacional en la U.E. “Ecuador Amazónico” son: la incapacidad para resolver conflictos, comunicación frontal entre trabajadores, autoritarismo y

prepotencia con los empleados, carencia de orden, inseguridad y mal empoderamiento al momento de la toma de decisiones, así mismo falta de interés tanto en ámbito personal como profesional.

En la unidad educativa “ Ecuador Amazónico “ las principales causas de insatisfacción laboral son: pésima relación entre compañeros y directivos, ausencia de promoción y desarrollo profesional, incertidumbre por el cambio de un momento determinado de área o institución, problemas para adaptarse rápidamente al ambiente laboral causado por la mala distribución en los puestos de trabajo donde no se toma en cuenta el título profesional, a esto se le agrega la falta de mobiliario, baterías sanitarias ,comedores para los trabajadores.

Por lo expuesto pretendemos contribuir con soluciones que ayuden a mejorar la situación que se da en la unidad educativa “Ecuador Amazónico”. Por lo cual se plantea una propuesta que comprende mejorar: las relaciones interpersonales entre directores y trabajadores, capacitaciones constante para lograr un óptimo desempeño, la ubicación del personal docente de acuerdo a sus perfiles académicos, la motivación gratificante del reconocimiento a las tareas asignadas.

Por tal razón se realiza la investigación para poder determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la U.E. “Ecuador Amazónico”, que alberga 2190 educandos atendidos por 89 trabajadores de las dos jornadas matutina y vespertina.

## **1.2 Trabajos Previos**

Diversos tipos de antecedentes se han revisado para esta investigación, de los cuales se han tomado en cuenta investigaciones realizadas en el ámbito internacional y nacional concernientes a las variables que se tratan en esta investigación.

Mientras que en Perú, según los estudios acerca de la satisfacción laboral y los factores intrínsecos y la satisfacción del empleado, se puede evidenciar un

grado de satisfacción que se da en función de las diversas jerarquías por el tiempo de trabajo y el puesto que tenga.

(Linares, 2012) En su aporte acerca de “La satisfacción laboral y el clima laboral”, menciona que el estudio es correlacional que investigó a 84 trabajadores, a quienes aplicó como instrumentos la Escala de WES y para poder determinar el nivel de satisfacción realizó una encuesta la cual fue diseñada por el M.S.P. Alcanzó las siguientes conclusiones: Primera, se percibió un clima organizacional positivo. Segunda, que no existe satisfacción en los empleados del área operativa, salvo en algunos indicadores, por otro lado en los empleados del departamento administrativo se pudo evidenciar la existencia de satisfacción por parte de los empleados. Tercera, los trabajadores de área operativa y del área administrativa mostraron una moderada y débil correlación con respecto a las variables.

(Arízaga, 2014) Presentó otro aporte sobre las variables de estudio. La cual fue no experimental con diseño correlacional, la cual estuvo compuesta por 87 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el CL-SPC y el SL-SPC creados por Sonia Palma (1999). En sus conclusiones nos indica que se comprobó, que entre las 2 variables existe una directa relación. Así también, se determinó la supremacía que existe del nivel medio con respecto al clima laboral, Por último en la satisfacción laboral está en un el nivel regular, por lo tanto, se establece que el clima laboral influye de forma directa con respecto al accionar de los empleados.

(Echegaray, 2014) Menciona en su tesis que investigó a 50 trabajadores, a los que aplicó dos cuestionarios y de esta forma poder saber cual es la relación entre la satisfacción y el clima organizacional en los usuarios de la CMAC Tacna. Cuyo estudio fue correlacional en el que se pudo determinar que el clima organizacional influye de forma positiva en la satisfacción de los usuarios, siendo la correlación obtenida igual a 0,55.

(Coronado, 2017) en sus tesis acerca del clima laboral y la satisfacción en el compromiso organizacional en la ciudad de Mexico. Investigación descriptiva correlacional, que muestreó a 33 empleados, y para poder medir las variables se

empleó la escala como instrumento. Para lo cual se concluye: entre las 2 variables de investigación existe una correlación de 0,413 y que se logró un nivel aceptable de satisfacción laboral.

(Diaz, 2012) menciona a través de una Investigación correlacional, no experimental, que investigó a 274 trabajadores, mediante dos cuestionarios pudo realizar un análisis acerca de clima laboral y cuál es la satisfacción en los trabajadores de la Corporación CEDAL en Ecuador, llegando a la conclusión que entre el clima laboral existe una buena y directa relación con la satisfacción laboral.

Otro estudio fue sustentado por (Herrera, 2012) en Quito - Ecuador cuya Investigación fue de carácter correlacional, no experimental, que estudió a 23 servidores, a través del test y un cuestionario, titula la influencia en los servidores públicos que tiene un buen clima y satisfacción laboral. Al término de la investigación se determina que el clima laboral es bueno y que es moderada y aceptable para la otra variable de estudios.

(Racines, 2016), en su sustentación cuya investigación fue sobre el clima organizacional en los servidores públicos de la defensoría y el nivel de satisfacción laboral". Fue correlacional la investigación, se seleccionó a 211 servidores como parte de la muestra, a quienes se les tomó cuestionario con la finalidad de medir la primera variable y la escala Overall Job Satisfaction Scale para evaluar la satisfacción laboral. Sus apreciaciones fueron: que en primera instancia se estableció que esta entidad tiene un buen clima laboral que incide en los empleados.

Al contrario en el cantón de Daule, no se ha podido evidenciar ninguna tesis relacionada con el tema del presente estudio.

Al respecto se puede comentar que en todas las tesis antes citadas, se ha avanzado en estudiar en diversas realidades la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Sin embargo, no se ha hecho estudios similares a nivel local, lo que nos motivó en el planteamiento de la investigación.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teorías relacionadas con el clima organizacional:**

Es indispensable prestar atención al clima organizacional que se tiene en una organización, ya que, de esto dependerá el aumento o disminución en el rendimiento laboral de los empleados. Si los trabajadores se sienten cómodos es muy probable que sean más eficientes en su puesto de trabajo.

Mientras que aportes de Likert con sus teorías sobre el Clima laboral citado por (Prado, 2015), menciona que “la actitud y el comportamiento que asumen los subordinados, están reflejados en la forma en la que se comportan sus superiores y de las situaciones que estos generen en ellos”.

La teoría propone tres factores, las cuales inciden sobre el clima laboral y las características de las organizaciones:

- a) Causales, que indican la evolución y resultados organizacionales.
- b) Intermedias, que miden la comunicación, el desempeño, la motivación, y las decisiones que se toman internamente.
- c) Finales, que establecen la ganancia, pérdida y productividad obtenidas por la organización.

La teoría del clima organizacional de (Stringer 2002), afirma que “son los directivos y líderes los que canalizan y dirigen las energías positivas de sus empleados, es decir, son ellos los que inciden en la forma en la que actúan”.

El modelo de Stringer concluye que “se puede describir al clima organizacional en 6 dimensiones las cuales son: estándares, responsabilidad, reconocimiento, estructura, apoyo y compromiso”. Además indica que “en el clima de las organizaciones existen 5 determinantes, los cuales son: historia de la organización, el ambiente externo, practicar el liderazgo, estructura de la organización, el sistema formal”. (Racines, 2016).

Para Stringer las prácticas diarias que efectúen los líderes son el determinante más importante del clima. Dicho ambiente ejerce influencia. El estudio asume las teorías de Likert y Stringer porque explican la influencia del ambiente de trabajo organizacional en el comportamiento de sus miembros.

### **1.3.2 Base conceptual de la variable Clima organizacional:**

#### **1.3.2.1 Definiciones de Clima organizacional:**

Clima laboral, es la manera como los trabajadores perciben diferentes aspectos de la realidad laboral.

Según (Linares, 2012) “Es la forma en la que los empleados ven a la organización es decir, hace referencia a la forma en la que se comprometen por el ambiente en el que se desarrollan”.

Para (Pacompía, 2014) “son las conductas percibidas de forma directa e indirectamente por los trabajadores de parte de sus líderes, las que influye en la conducta de ellos”.

Mientras que (Echegaray, 2014) lo define como “un factor interviniente entre las tendencias motivacionales y el sistema organizacional como mediador, los cuales se pueden ver reflejados en el comportamiento, generando consecuencias en la satisfacción, productividad, rendimiento y rotación en la organización”.

En cambio (Saucedo & Peña, 2015) lo conceptualiza como “una cualidad organizacional que describe los procesos comportamentales caracterizados en un sistema social”.

Para (Racines, 2016) “es la parte media de la organización, es decir las principales características que posee cada una de las organizaciones. Se puede decir que es la forma que los empleados perciben de su entorno de trabajo.



### **Dimensiones del Clima organizacional:**

Para este estudio se han definido las siguientes 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, porque son las que consideramos inciden directamente en la satisfacción de los trabajadores en la realización de su trabajo.

#### **Dimensión Autorrealización:**

Para (Arízaga, 2014) “es como los empleados ven los recursos y medios que se le facilitan para su desarrollo profesional y personal, y de esa manera poder tener perspectiva hacia el futuro”.

Por su parte (Monteza N. , 2012) la conceptualiza como “la oportunidad de progresar y desarrollar sus capacidades”. La autorrealización, es el logro efectivo de las aspiraciones que siente una persona por sí misma. Estar contento con el trabajo que realiza, de acuerdo a su capacidad, donde se siente que su labor es valorada, ya que, realiza lo que le gusta.

#### **Dimensión Involucramiento laboral:**

Para (Ramirez, Ruidías, & Venegas, 2015) “compromiso que se da con la organización, en la cual se logran identificar los empleados con las políticas y reglas que rigen a la empresa y de esa forma pueden cumplir con las actividades asignadas”.

Mientras que (Prado, 2015) lo conceptualiza como “la participación en el proceso del empleado en las decisiones que inciden en su actividad productiva, en la que se considera la capacidad que poseen para poder diseñar nuevos compromisos los que serán de gran importancia para la organización”.

#### **Dimensión Supervisión:**

Según (Saucedo & Peña, 2015) “es la situación que se da para la orientación y la ejecución de las tareas que forman parte de su rendimiento”.

Por otro lado (Ramirez, Ruidías, & Venegas, 2015) la conceptualizan como “La supervisión que debe ser constante para la buena marcha de la institución en toda actividad laboral, la que también sirva de apoyo, y guía para mejorar el desempeño laboral”

La supervisión, es el monitoreo en la ejecución de una actividad explícita por parte de una autoridad.

### **Dimensión Comunicación:**

Por su parte (Prado, 2015) la define como “la agilidad y facilidad que se da entre los miembros de la organización con respecto al flujo de mensajes que deben ser cumplidos”.

A su vez (Saucedo & Peña, 2015) la conceptualiza como “la fluidez, la coherencia, la claridad, la forma de precisas en la comunicación interna para que la organización lleve a cabo sus actividades con sus clientes y todos sus miembros”.

Por lo cual se puede decir que es el proceso por el cual se recibe y trasmite la información.

### **Dimensión Condiciones laborales:**

Para (Arízaga, 2014) “son los materiales o provisiones que se le da a los empleados o alguna otra herramienta que debe disponer para realización de sus tareas y actividades asignadas”.

Según (Saucedo & Peña, 2015) “es la forma en que la empresa cumple con sus colaboradores dándole las herramientas que requieran para que puedan cumplir con las tareas encomendadas”. Por lo cual se puede decir que uno de los aspectos internos que comprenden las organizaciones son las condiciones laborales.

### **1.3.3. Información complementaria de la variable Clima organizacional:**

#### **1.3.3.1 Tipos de Clima organizacional**

Likert citado por (Diaz, 2012) estableció 4 sistemas organizacionales, los que se detallan a continuación:

**Sistema I: Clima Autoritario:** Se da en las organizaciones, donde la desconfianza y el temor causan inseguridad en el trabajador, quien se ve presionado en el cumplimiento de sus tareas asignadas.

**Sistema II: Clima Paternal:** es la satisfacción que los empleados tiene ya que poseen puestos estables y de cierta forma van a tratar de agradar a su jefe inmediato, cuando éste les demuestra preocupación por lo que realizan.

**Sistema III: Clima Consultivo:** este clima se da por la valoración del trabajo demostrado que va acompañado de responsabilidad.

**Sistema IV: Clima Participativo:** en este clima se logra entre la dirección y los empleados una confianza en los diversos sectores de la organización, es decir se consiguen niveles altos de compromiso con los objetivos de la empresa.

#### **1.3.4. Factores del Clima organizacional**

Para (Torres, 2017) son “los factores ambientales y estructurales, el círculo laboral, el puesto de trabajo, la comunicación interna, la iniciativa, la recompensa y reconocimientos, y la percepción”.

##### **1.3.4.1. Funciones del Clima organizacional**

Según (Diaz, 2012) estas son las funciones “lograr vinculación, eliminar obstáculos y mejorar la comunicación entre trabajadores y jefes, reconocer al empleado cuando realiza un buen trabajo, ayudarlo a hacerse responsable de sus decisiones, y favorecer el apoyo entre sus integrantes”.

#### **1.3.4.2. Importancia del Clima organizacional**

Es de suma importancia ya que “permite saber las opiniones personales con respecto al ambiente laboral y cuáles son sus condiciones laborales, y de esta forma poder crear planes los que ayuden a superar los factores negativos que afecten en la productividad y en el compromiso del personal” (Diaz, 2012).

#### **1.3.4.3. Instrumentos usados para medir el Clima organizacional:**

El instrumento más utilizado es el cuestionario de opinión, con el que se logra obtener los resultados que se desean conocer. Sin embargo, otros autores han utilizado las escalas e inclusive los test de percepción. Para este estudio se ha tomado en cuenta la escala del clima laboral de Palma Sonia que mide cinco dimensiones a través de 50 items.

#### **1.3.5. Teorías relacionadas con la variable satisfacción laboral:**

Según la teoría de (Herzberg, 1959), las cuales han sido uno de las que más han tenido influencia en la variable satisfacción laboral, a la que se conoce como teoría Bifactorial o de 2 factores.

La teoría Bifactorial afirma que “se da la motivación a causa de que se genera una satisfacción optima de diversas necesidades, y estas causan una satisfacción laboral” (Vallejo, 2014).

Herzberg considero 2 aspecto laborales uno de ellos era los factores extrínsecos o de higiene y los motivantes o intrínsecos. El primero hace referencia a las condiciones que se da a un trabajador, es decir, al salario, la supervisión, las políticas, la administración, relaciones interpersonales, nivel laboral, la seguridad y las relaciones interpersonales de la empresa.

Mientras que el segundo hace referencia a la forma de prevenir la insatisfacción laboral debido a que inciden otros factores y estos son: responsabilidad, realización, el trabajo, desarrollo y progreso. (Gómez, 2016).

### **1.3.6. Base conceptual de la variable Satisfacción laboral:**

#### **1.3.6.1. Definiciones de Satisfacción laboral:**

Esta se relaciona con el deber y con el rendimiento de los empleados. Según (Linares, 2012) “es el nivel de comodidad que manifiesta el empleado interno con motivo de su trabajo”.

Por su parte (Díaz, 2012) afirma que “son las actitudes personales dentro de varios aspectos del trabajo”.

Para (Montenegro, 2012) “es la forma y las actitudes que posee un empleado hacia su trabajo”.

En cambio (Lanas, 2014, pág. 31) la conceptualiza como “nivel de satisfacción que tiene un empleado con su trabajo, ya que logra alcanzar los resultados que se ha planteado”.

Por otro lado (Vallejo, 2014) sostiene que “es la forma en la que el empleado se enfoca de acuerdo a las necesidades de la empresa. Así también es como se siente ya que si observa un ambiente hostil no podrá cumplir con las expectativas que tenía en mente a cerca de su trabajo”.

Asimismo (Gines, 2016) la define como “el grado de complacencia interno y externo que percibe el docente”. Ya que se considera como el nivel que tiene los empleados de conformidad con relación al ambiente de trabajo la cual está determinada por factores intrínsecos y extrínsecos. Es realizar el trabajo con eficiencia demostrando gusto por las tareas encomendadas.

#### **Dimensiones de la Satisfacción laboral:**

(Palma, 2006) citada por (Arízaga, 2014), propone 4 dimensiones las que se va a mencionar posteriormente:

### **Dimensión Significancia de tareas:**

Los trabajadores prefieren realizar actividades en las que puedan utilizar sus habilidades las que le permitan sentir placer y satisfacción.

Por su parte (Arízaga, 2014) sostiene que “es la habilidad que se tiene en el trabajo que va en situación a las facultades que se relacionan con las funciones que realizan.

### **Dimensión Condiciones de trabajo:**

El ambiente cómodo y adecuado satisface mejor el desempeño de los trabajadores. Para (Vallejo, 2014) “son las normativas y disposiciones que regulan las actividades laborales”. Las condiciones de trabajo, son las situaciones ambientales con que cuenta un centro de trabajo.

### **Dimensión Reconocimiento personal:**

El reconocimiento del valor personal permite al trabajador actuar de cierta manera o exigir una conducta en los demás.

Según (Arízaga, 2014) “es la forma en la que se le hace notorio el desempeño de los empleados, el cual se determina mediante evaluaciones y seguimiento a sus funciones, haciéndoles saber que están cumpliendo con la organización”. El reconocimiento personal comprende promociones o ascensos oportunos otorgados por los logros alcanzados dentro de la organización

### **Dimensión Beneficios económicos:**

Para (Chulluncuy, 2015) “son los aspectos remunerativos que se les da a una persona por el desarrollo de sus actividades, dentro de una organización”.

Y estos se dan por el desempeño positivo que han mantenido durante sus actividades asignadas, y que están contribuyendo con la organización de forma

positiva y sobretodo que están generando tributos y a su vez se está logrando cumplir con las metas propuestas.

### **1.3.7. Información complementaria de la variable Satisfacción laboral:**

#### **1.3.7.1. Importancia de la Satisfacción laboral:**

Por otro lado manifiesta (Diaz, 2012) que es importante ya que “el desarrollo de habilidades y conocimientos para las personas, les da realce a las actividades de manera oportuna y positiva y que se comprometan con los proyectos de las organizaciones”.

Según (Montenegro, 2012) “para los empleados es un mecanismos de desarrollo personal, para los compañeros y los equipo de trabajo que contribuye a un clima positivo, y para la organización es necesaria para lograr adecuados objetivos y para la vinculación afectiva de sus trabajadores”.

Para (Aguirre, 2014) es de importancia ya que tiene “un efecto en toda la sociedad, y en las organizaciones es necesario para la gerencia, ya que es una fuerza de trabajo que genera mayor productividad”.

#### **1.3.7.2. Factores determinantes de la Satisfacción laboral:**

(Vallejo, 2014) Considera al “compromiso, el apoyo entre colegas, los retos, los recursos, los sistemas, la compatibilidad y sobre todo a la personalidad como los factores que permiten establecer la satisfacción laboral”.

Según (Diaz, 2012) “las expectativas que se tenga en el ámbito laboral y los años en que ha desarrollado su carrera como profesionales”, son determinantes claves para sentirse realizados y satisfechos en su labor.

#### **1.3.7.3. Medición de la Satisfacción laboral:**

Según (Vallejo, 2014) se puede medir a través de 2 métodos los cuales son: por escala global única y la calificación de la suma”.

Por su parte (Montenegro, 2012) indica que “poder medir el nivel de satisfacción existen 2 métodos y estos son: los de forma directa y los de forma indirecta”. Los de forma indirecta se basan en la aplicación de cuestionarios en los que se emplean escalas con varias alternativas de respuesta graduadas en intensidad, como por ejemplo las escala tipo Likert.

#### **1.3.7.4. Niveles de Satisfacción laboral:**

Para (Herrera, 2012) “es la medida que permite saber que tan relacionado están los sentimientos y satisfacción de los empleados con la organización”. Y para determinarlo se debe evaluar a través de niveles con una escala ordinal.

#### **Instrumentos usados para medir la Satisfacción laboral:**

Los más usados son los cuestionarios de opinión y las escalas. Es por ello que se ha utilizado la escala de Palma Sonia, que mide cinco dimensiones a través de 50 items.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule 2018?

#### **Problemas Específicos**

- a) ¿Cómo está realizada la autorrealización con la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2017?
- b) Cómo se relaciona el involucramiento y/o remunerativos con la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2017?



- c) ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2017?
- d) ¿Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2017?
- e) ¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales con la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

Se ha basado en 5 aspectos importantes esta investigación, los cuales se justifican a continuación:

Es necesaria, porque contribuye al conocimiento sobre aspectos que tienen las variables de análisis, lo que permitirá buscar alternativas de solución a la problemática detectada. Tiene gran impacto y relevancia social, debido a que se tomarán medidas pertinentes para mejorar las deficiencias encontradas, lo que incidirá de forma positiva para favorecer a la comunidad educativa, de esta manera se aumentará el índice poblacional de educandos.

La investigación tiene valor real, porque, los resultados obtenidos han permitido enterarnos las falencias existentes dentro de la institución, y el grado en que se ven afectados los trabajadores, cuyos directivos no están cumpliendo efectivamente en la administración del mismo.

El trabajo realizado tiene valor referencial, puesto que servirá de guía y apoyo valioso para futuras investigaciones en el ámbito institucional y local. Así también a la comunidad educativa, para que realice los cambios necesarios, ya que, ellos directamente serán los beneficiados.

Esta investigación ostenta utilidad práctica, debido a que los cuestionarios utilizados para la recolección de la información fueron válidos y confiables, cuyos resultados pueden ser usados en su oportunidad.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general:**

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas:**

**H1:** Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

**H2:** Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

**H3:** Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

**H4:** Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

**H5:** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” - Daule, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule 2018

### **1.7.2 Objetivos específicos:**

- ✓ Comprobar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.
- ✓ Estimar la relación en el involucramiento laboral con la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” - Daule, 2018.
- ✓ Evaluar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” - Daule, 2018.
- ✓ Establecer la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” - Daule, 2018.
- ✓ Identificar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

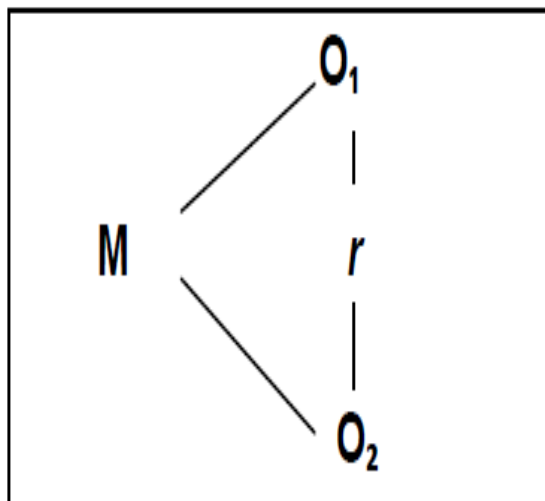
## II. MÉTODO

En la investigación se trabajó con el método cuantitativo, con el cual se procedió a la obtención de los datos para poder validar las hipótesis y mediante el análisis estadístico se pudo plantar los niveles de comportamiento y de esta forma corroborar las teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### 2.1 Diseño de investigación

Fue descriptivo-correlacional debido a que se deseaba “determina cual es la relación entre las variables de investigación, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio” (Abanto, 2015).

A continuación el esquema descriptivo - correlacional:



M: La muestra (40 trabajadores unidad educativa Ecuador Amazónico).

O<sub>1</sub>: Variable clima organizacional.

O<sub>2</sub>: Variable satisfacción laboral

r : Relación entre las 2 variables de estudio.

Voy a medir cuantos trabajadores están conformes, satisfechos con la actividad que realizan, y si existe un cálido ambiente laboral en el medio que ejercen sus labores.

## **2.2 Variables, Operacionalización**

### **2.2.1 Variable 1: Clima Organizacional**

“Es la manera en la que el empleado se relaciona con el entorno en cual se desenvuelve, involucrando aspectos tales como sentirse realizados personal y profesionalmente y de esa forma cumplir con las actividades asignadas, y sobre todo tener una coordinación con sus compañeros y contar con los recursos necesarios que le faciliten sus tareas” (Arízaga, 2014).

### **2.2.2 Variable 2: Satisfacción Laboral**

“Son los sentimientos que se generan en un individuo con respecto a la realización de una actividad, logrando satisfacer una o varias necesidades. Contribuyendo en su desarrollo personal y profesional ya que se siente en capacidad de poder cumplir con lo que se le requiera, ya que se siente parte de la organización” (Chulluncuy, 2015).

### 2.2.3 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
<b>Variable 1</b> Clima organizacional	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de progreso.</li> <li>- Capacitaciones de desarrollo personal.</li> <li>- Nivel de ingresos.</li> <li>- Generación de ideas innovadoras.</li> </ul>	La encuesta	Cuestionario
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo integrado de trabajo.</li> <li>- Identificación Institucional.</li> </ul>		
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo para la superación de obstáculos.</li> <li>- Reconocimiento al desempeño laboral.</li> </ul>		
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo.</li> <li>- Comunicación interna</li> </ul>		
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecnología empleada.</li> <li>- Nivel de remuneración.</li> <li>- Trato justo.</li> </ul>		
<b>Variable 2</b> Satisfacción laboral	Significación tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de tareas.</li> <li>- Sentimiento por las tareas.</li> <li>- Placer en la realización de tareas.</li> </ul>	La encuesta	Cuestionario
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente de trabajo.</li> <li>- Horario de trabajo.</li> <li>- Relaciones laborales.</li> </ul>		
	Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trato laboral.</li> <li>- Desempeño laboral.</li> </ul>		
	Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasos beneficios.</li> <li>- Explotación laboral.</li> </ul>		

Fuente: Elaboración de Nancy Contreras.

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

“Grupo de personas de un determinado lugar que tiene características en común las cuales pueden ser observables” (Barreto, C., 2013). En este caso la población la componen 89 trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” de Daule.

Trabajadores	Sexo		N° de Trabajadores
	M	F	
Directivos	1	4	5
Docentes	25	54	79
Administrativos	1	4	5
TOTAL	27	62	89

Fuente: Archivo de la UE “Ecuador Amazónico”.

### 2.3.2 Muestra

Es un subconjunto que se obtiene de la población de estudio que se requiere para que los datos que se obtengan sean representativos de toda la población. (Loureiro, 2015) Considera que “la muestra que se represente no depende solo del tamaño sino que también depende del proceso que se ha empleado al momento de poder elegir las unidades de muestra”.

Se constituyó de 40 trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” de Daule, de los cuales se encuestó a las 2 vicerrectoras, 2 Psicólogas educativas, 36 docentes de las secciones matutina y vespertina, se consideró conveniente incluir trabajadores de ambas jornadas, para conocer sus opiniones sobre las variables de estudio, siendo esta la muestra con la que se procedió a trabajar para obtener los resultados.

No se consideró oportuno escoger a todos los trabajadores, para que, no exista compromiso directo con los directivos y tener libertad al responder los cuestionarios.

Para conocer cuál es el tamaño que se necesita como muestra se ha empleado la fórmula de estadística la cual es para poblaciones finitas que tiene un parámetro de poblacional de proporción (p), cuyo procedimiento se detalla a continuación:

**Formula:**

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$Z^2 \times p \times q \times N$$

**Dónde:**

n = muestra

N = La población finita

Z = 95% Valor tabla z (1,96).

E = 5% Error máximo que se admite.

p = 50% equivalente a 0,50 como un favorable porcentaje

q = 50% porcentaje desfavorable equivalente a 0,50

Valores sustituidos en la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 89}{0.05^2 \times (89 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50} \quad n = 72$$

$$\text{Como: } \frac{72}{89} = 0.81 > 0.05 \quad (5 \%)$$

Una vez obtenido el valor se realiza una corrección en la muestra inicial:

$$n = \frac{72}{1 + \frac{72}{89}} = \mathbf{40}$$

Obteniendo 40 individuos como el tamaño de la muestra. Es por ello que se aplicara a los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” de Daule.

A continuación se muestra su distribución por estratos de trabajadores:



<b>Trabajadores</b>	<b>Población</b>	<b>Fracción de muestreo</b>	<b>Muestra</b>
<b>Directivos</b>	5	$(40 \cdot 5) / 89$	2
<b>Docentes</b>	79	$(40 \cdot 79) / 89$	36
<b>Administrativos</b>	5	$(40 \cdot 5) / 89$	2
<b>TOTAL</b>	89		<b>40</b>

Fuente: Archivo de la unidad educativa "Ecuador Amazónico".

### **2.3.3 Muestreo**

Es un método el cual es uno de los más recomendables ya que es la parte probabilística que asegura una representación de la parte de extracción de la muestra.

Los muestreos probabilísticos, según (Barreto, C., 2013) "es la misma probabilidad que tienen los individuos de ser escogidos y poder formar parte de la muestra, por lo cual todas las muestra de tamaño  $n$ , tiene la misma probabilidad de ser escogidas de forma aleatoria".

Al respecto (Yengle, 2014) indica que "en este tipo de muestreo la población es dividida por estratos o subgrupos en la que se escoge una muestra de los estratos".

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

(Barreto, C., 2013) Menciona que estos "son los procesos que se emplean para poder recolectar las información, según el trabajo, su naturaleza o por observación".

Para saber la confiabilidad sobre las hipótesis se aplicó la encuesta como técnica. Según (Abanto, 2015) considera que "es una técnica con la cual se puede averiguar sobre la opinión de un determinado sector o población sobre un tema con la finalidad de dar solución a un problema".

Escogimos esta técnica ya que nos pareció que es la más confiable para la obtención de la información y que los trabajadores pudieron expresar todo lo observado en su entorno laboral.

Además se aplicó el cuestionario de opinión como el instrumento de la investigación, el mismo que fue contestado con honestidad por el personal que se escogió para este fin, ya que, se les brindó confianza al ser anónima, además explicamos la razón del problema latente en la organización.

El instrumentos “es una articulación de presunciones conceptuales, las que se logran desarrollar mediante preguntas basadas en las dimensiones de las variables que se están investigando” (Díaz & Luna, 2014).

En la primera dimensión y la segunda variable se aplicó un test con 10 preguntas, usando 4 alternativas de respuestas. En la dimensión del involucramiento laboral, se aplicó un cuestionario con 10 preguntas, usando 4 alternativas.

Así mismo en relación entre la supervisión laboral se lo realizo con un cuestionario de 10 preguntas con 3 alternativas de respuestas. En tercera dimensión se lo hizo con un cuestionario de comunicación. Mientras que para la cuarta dimensión se procedió con la aplicación de una ficha de observación.

La validación del instrumento utilizado la efectuaron Maestros conocedores del tema investigado, de conformidad con los formatos establecidos por la Universidad, que el docente asesor facilita. En tal sentido (Abanto, 2015) señala que la validez “apunta a sostener cuán legítimas son las proposiciones o ítems que conforman el instrumento”.

La confiabilidad del instrumentos se obtuvo a través del análisis alfa de Cronbach (Abanto, 2015), resultando para la primera variable un 0.946 y para la segunda 0.905 la confiabilidad.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Se procedió al análisis de los datos mediante una base de datos, ya que se trataron de valores cuantitativos, utilizando los programas SPSS y Microsoft Excel. El método estadístico fue el escogido para el análisis descriptivo e inferencial.

Utilizando la estadística descriptiva, se analizaron y describieron los datos que se obtuvieron de la muestra, los que se presentan en tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes con sus respectivas interpretaciones.

Se efectuó el procesamiento y análisis de las correlaciones a través del análisis inferencial y con el estadístico Rho de Spearman se validaron las hipótesis.

Mientras que para determinar la valoración que tiene las correlaciones, se tuvo en consideración el aporte de (Yengle, 2014) quien menciona que: si es positiva la correlación, se determina que es una correlación directa y que se relaciona entre si ambas variables; mientras que cuando es negativa, se da una correlación de forma inversa y no se valida la hipótesis.

<b>Valor de la correlación</b>	<b>Interpretación</b>
Más de 1	Perfecta
De 0,99 a 0,80	Muy alta
De 0,79 a 0,60	Alta
De 0,59 a 0,40	Moderada
De 0,39 a 0,20	Baja
De 0,19 a 0,01	Muy baja
Menos de 0	Nula

## 2.6 Aspectos éticos

Se tuvo en consideración la autorización de los empleados, y sobre todo se procedió con la aplicación del cuestionario en anonimato, respetando el derecho de autoría y la confiabilidad y autenticidad de la información obtenidas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1: Relación entre los niveles de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.**

		V2: Satisfacción Laboral					
		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%
V1: Clima Organizacional	Medio	31	77.50	1	2.50	32	80.00
	Alto	6	15.00	2	5.00	8	20.00
	Total	37	92.50	3	7.50	40	100.00

*Fuente: Cuestionario de las variables .*

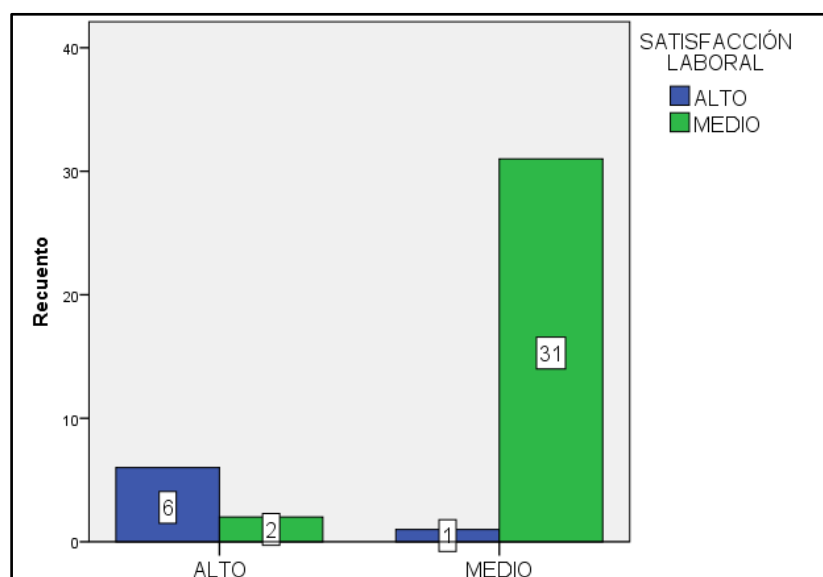


Gráfico 1: Clima Organizacional

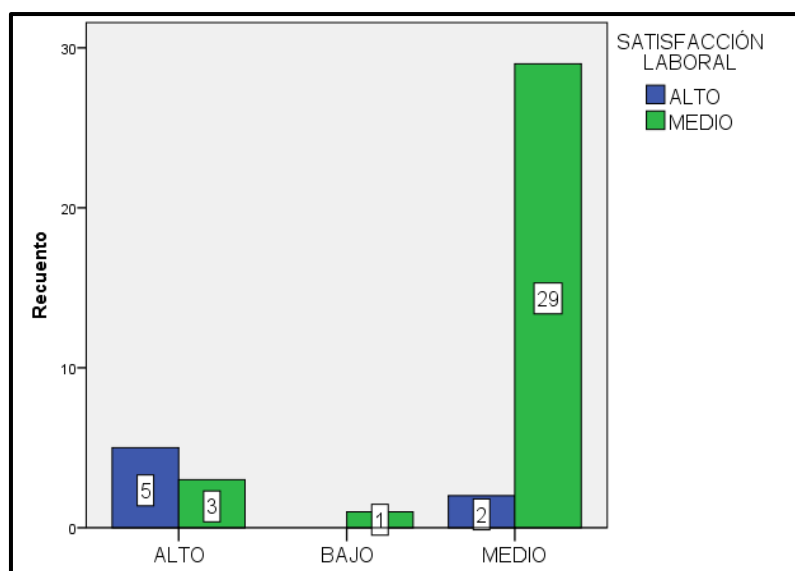
#### Interpretación:

Según los resultado que se pueden ver en la tabla 1 y grafico 1, indican que el 77.50% (31) de los trabajadores ubican en el nivel medio tanto en el clima organizacional como la satisfacción laboral. En cambio el 15.00% (6) se sitúan en el nivel alto a la primera variable y en el nivel medio la segunda variable. El 5.00% (2) observan ambas variables en el nivel alto. Y el 2.50% (1) percibe la primera variable en el nivel medio y a la segunda variable en el nivel alto.

**Tabla 2: Relación entre los niveles de la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral.**

		V2: Satisfacción Laboral					
		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%
D1: Autorrealización	Bajo	1	2.50	0	0.00	1	2.50
	Medio	29	72.50	2	5.00	31	77.50
	Alto	3	7.50	5	12.50	8	20.00
	Total	33	82.50	7	17.50	40	100.00

*Fuente: Cuestionario de la primera dimensión y la segunda variable.*



**Gráfico 2: Autorrealización**

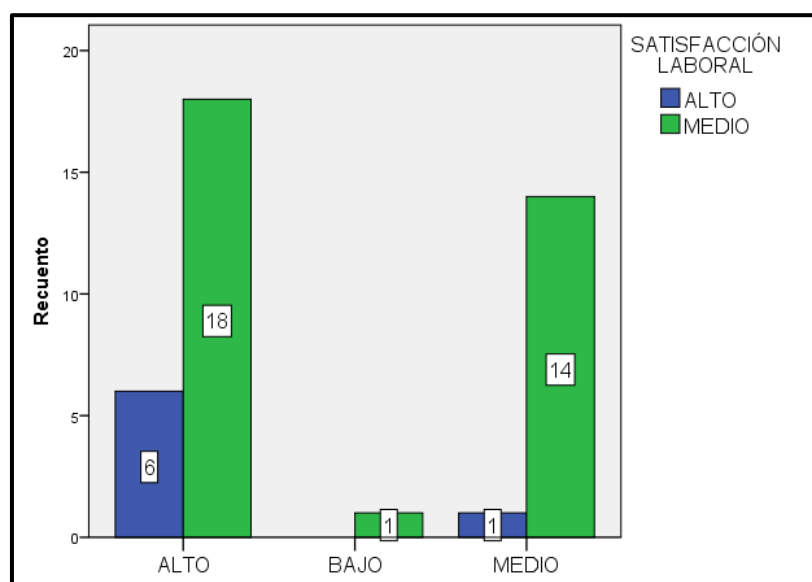
### **Interpretación:**

Según la tabla 2 y gráfico 2, muestran que el 72.50% (29) de los trabajadores observan en el nivel medio tanto la dimensión autorrealización como la variable satisfacción laboral. A su vez el 12.50% (5) de ellos ubican en el nivel alto tanto la dimensión 1 como la variable 2. Mientras que el 7.50% (3) visualizan a la dimensión en un alto nivel y un nivel medio de la segunda variable. El 5.00% (2) perciben un medio nivel y un alto nivel en la variable. Y el 2.50% (1) precisa la dimensión en un bajo nivel y medio de la variable.

**Tabla 3: Relación entre los niveles de la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral.**

		V2: Satisfacción Laboral						
		Niveles	Medio		Alto		Total	
			Fi	%	fi	%	fi	%
D2: Involucramiento Laboral	Bajo	1	2.50	0	0.00	1	2.50	
	Medio	14	35.00	1	2.50	15	37.50	
	Alto	18	45.00	6	15.00	24	60.00	
	Total	33	82.50	7	17.50	40	100.00	

*Fuente: Cuestionario la segunda dimensión y la segunda variable.*



**Gráfico 3: Involucramiento Laboral**

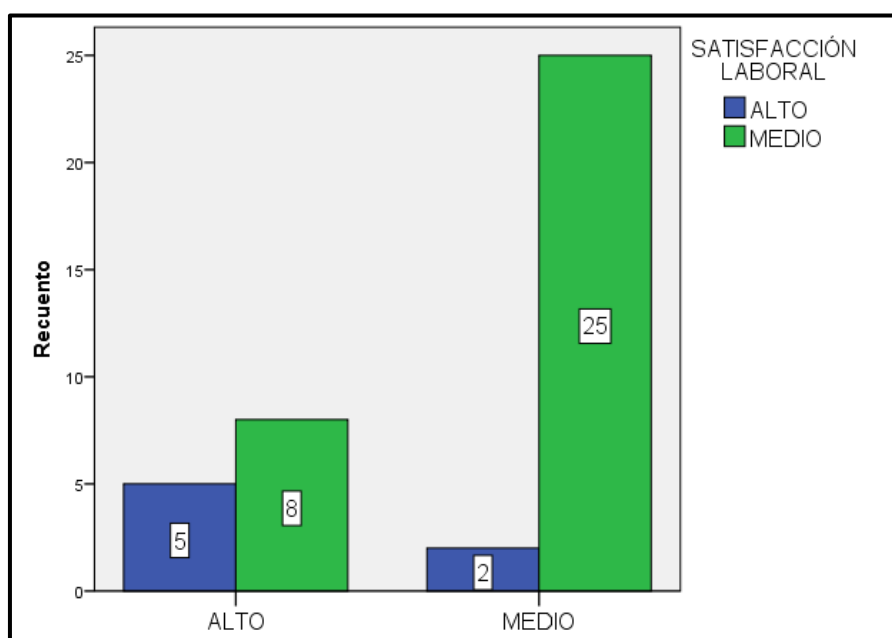
### **Interpretación:**

En la tabla 3 y gráfico 3, muestran que el 45.00% (18) de los trabajadores observan en el nivel alto en la segunda dimensión y un nivel medio en la variable. A su vez el 35.00% (14) de ellos ubican en el nivel medio a la dimensión y la variable. Mientras que el 15.00% (6) visualizan tanto la dimensión como la variable en el nivel alto. El 2.50% (1) percibe en el nivel medio a la dimensión y en el nivel alto a la variable. Y otro porcentaje igual visualiza la dimensión en el nivel bajo y la variable en el nivel medio.

**Tabla 4: Relación entre los niveles de la dimensión supervisión y la variable satisfacción laboral.**

		V2: Satisfacción Laboral					
		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%
D3: Supervisión	Medio	25	62.50	2	5.00	27	67.50
	Alto	8	20.00	5	12.50	13	32.50
	Total	33	82.50	7	17.50	40	100.00

*Fuente: Cuestionario la tercera dimensión y segunda variable.*



**Gráfico 4: Supervisión**

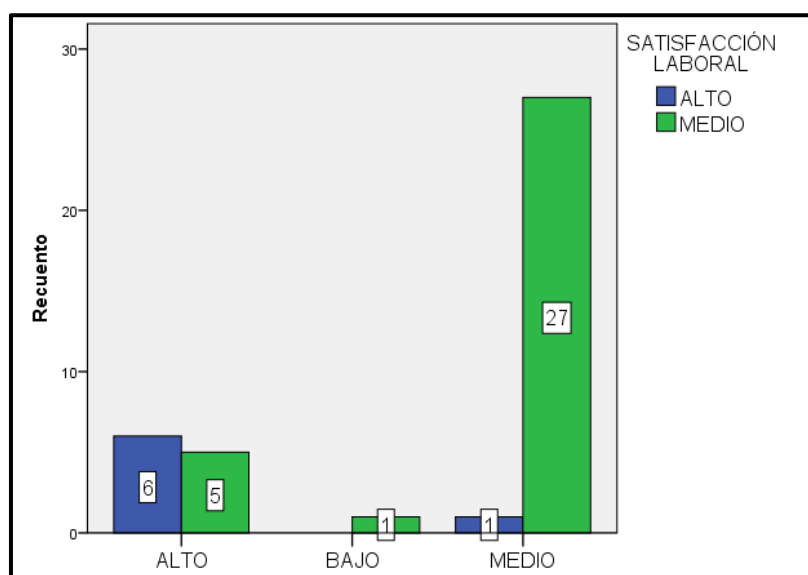
### **Interpretación:**

Mientras que en la tabla 4 y gráfico 4, revelan que el 62.50% (25) de los trabajadores valoran en el nivel medio tanto la dimensión supervisión como la variable. Por otro lado el 20.00% (8) sitúan en un alto nivel a la dimensión 3 y en medio a la variable 2. El 12.50% (5) sitúan tanto la dimensión como la variable en el nivel alto. Y el 5.00% (2) perciben la dimensión en el nivel medio y la variable en el nivel alto.

**Tabla 5: Relación entre los niveles de la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral.**

		<b>V2: Satisfacción Laboral</b>					
		Medio		Alto		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%
<b>D4: Comunicación</b>	Bajo	1	2.50	0	0.00	1	2.50
	Medio	27	67.50	1	2.50	28	70.00
	Alto	5	12.50	6	15.00	11	27.50
	Total	33	82.50	7	17.50	40	100.00

*Fuente: Cuestionario de la cuarta dimensión y la segunda variable.*



**Gráfico 5: Comunicación**

### **Interpretación:**

Tabla 5 y gráfico 5, muestran que el 67.50% (27) de los trabajadores califican en el nivel medio tanto la dimensión comunicación como la variable satisfacción laboral. A su vez el 15.00% (6) en un alto nivel a la dimensión como la variable. Mientras que el 12.50% (5) visualizan a la dimensión en un alto nivel y en medio a la variable. El 2.50% (1) ve en un nivel medio a la dimensión y un alto nivel a la 2da variable. Y otro porcentaje similar observa la dimensión en el nivel bajo y la variable en el nivel medio.



**Tabla 6: Relación entre los niveles de la dimensión condiciones laborales y la variable satisfacción laboral.**

		V2: Satisfacción Laboral					
		Medio		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%
D5: Condiciones Laborales	Bajo	2	5.00	0	0.00	2	5.00
	Medio	26	65.00	1	2.50	27	67.50
	Alto	5	12.50	6	15.00	11	27.50
	Total	33	82.50	7	17.50	40	100.00

Fuente: Cuestionario de la quinta dimensión y la segunda variable.

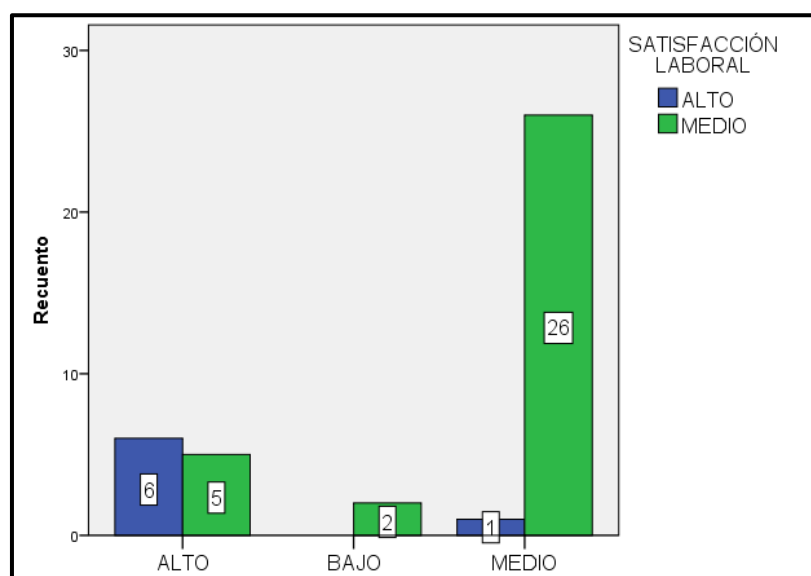


Gráfico 6: Condiciones Laborales

### Interpretación:

Los resultados de la tabla 6 y gráfico 6, precisan que el 65.00% (26) de los trabajadores sitúan en el nivel medio tanto a la dimensión condiciones laborales como a la variable satisfacción laboral. A su vez el 15.00% (6) de ellos ubican en un grado alto tanto la dimensión 5 como la variable 2. Mientras que el 12.50% (5) observan la dimensión en el nivel alto y la variable en el nivel medio. El 5.00% (2) califican en el nivel bajo a la dimensión y en el nivel medio a la variable. Y el 2.50% (1) visualiza la dimensión en el nivel medio y la variable en el nivel alto.

### 3.2. Análisis inferencial

**Tabla 7: Correlación general entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.**

			V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	V2 SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	,437**
		Sig. (bilateral)		.005
		N	40	40
	V2 SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,437**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### Interpretación:

En la tabla 7, se puede ver que el coeficiente de Spearman Rho de las variables de estudios es de 0,437\*\* con lo que se puede determinar una positiva, directa y moderada correlación. Por otro lado el valor de p es de = 0,005 con una significancia bilateral, con lo cual se pudo comprobar que la correlación es significativa al nivel 0,01.

En esta comparación se obtuvo un valor menor a 0.01 se rechazó la hipótesis nula general (H<sub>0</sub>): y se puede determinar que no hay relación entre las variables de estudio.

Es por eso que, se aceptó la hipótesis general (H<sub>i</sub>), y se determinó que existe relación significativa entre las dos variables de estudios.

**Tabla 8: Correlación específica 1 entre la dimensión autorrealización y variable satisfacción laboral.**

			D1 AUTORREALIZACIÓN	V2 SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	D1 AUTORREALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	,363*
		Sig. (bilateral)		.021
		N	40	40
	V2 SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,363*	1.000
		Sig. (bilateral)	.021	
		N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### **Interpretación:**

En la tabla 8, se observa que el coeficiente Rho de Spearman entre la dimensión 1 y la variable 2 en 40 informantes fue de 0,363\* por lo que se puede decir que existe una baja y positiva de forma directa la correlación.

La significancia bilateral fue = 0,021 que comparado con el parámetro arrojado por el SPSS = 0,05 (5% de error), permitió evidenciar que la correlación es significativa al nivel 0,05.

En esta comparación se obtuvo un valor menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula (Ho): y se puede determinar que no hay relación entre la primera dimensión y la 2da variable.

Es por eso que, se aceptó la hipótesis específica 1 (H1), finalizando que existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

**Tabla 9: Correlación específica 2 entre la dimensión involucramiento laboral y variable satisfacción laboral.**

			D2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL	V2 SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	D2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,333*
		Sig. (bilateral)		.036
		N	40	40
	V2 SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,333*	1.000
		Sig. (bilateral)	.036	
		N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### **Interpretación:**

En la tabla 9, se observa que el coeficiente Rho de Spearman entre la dimensión 2 y la variable 2 en 40 informantes fue de 0,333\* valor que señala una correlación baja y positiva (directa). La significancia bilateral fue = 0,036 que comparado con el parámetro arrojado por el SPSS = 0,05 (5% de error), permitió corroborar que la correlación es significativa al nivel 0,05.

En esta comparación se obtuvo un valor menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>): y se puede determinar que no hay relación entre la segunda dimensión y la 2da variable.

Por lo cual, se aceptó la hipótesis específica 2 (H<sub>2</sub>), concluyendo que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

**Tabla 10: Correlación específica 3 entre la dimensión supervisión y variable satisfacción laboral.**

			D3 SUPERVISIÓN	V2 SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	D3 SUPERVISIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	,315*
		Sig. (bilateral)		.048
		N	40	40
	V2 SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,315*	1.000
		Sig. (bilateral)	.048	
		N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### **Interpretación:**

En la tabla 10, se observa que el coeficiente Rho de Spearman entre la dimensión 3 y la variable 2 en 40 informantes fue de 0,315\* valor que señala una correlación baja y positiva (directa).

La significancia bilateral fue = 0,048 que comparado con el parámetro arrojado por el SPSS = 0,05 (5% de error), permitió confirmar que la correlación es significativa al nivel 0,05.

En esta comparación se obtuvo un valor menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula (Ho): y se puede determinar que no hay relación entre la tercera dimensión y la 2da variable.

Por lo que, se aceptó la hipótesis específica 3 (H3), concluyendo que existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 2018.

**Tabla 11: Correlación específica 4 entre la dimensión comunicación y variable satisfacción laboral.**

			D4 COMUNICACIÓN	V2 SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	D4 COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	,452**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	40	40
	V2 SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,452**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### **Interpretación:**

En la tabla 11, se observa que el coeficiente Rho de Spearman entre la dimensión 4 y la variable 2 en 40 informantes fue de 0,452\*\* valor que señala una correlación moderada y positiva (directa). La significancia bilateral fue = 0,003 que comparado con el parámetro arrojado por el SPSS = 0,01 (1% de error), permitió comprobar que la correlación es significativa al nivel 0,01.

En esta comparación se obtuvo un valor menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>): y se puede determinar que no hay relación entre la cuarta dimensión y la 2da variable de estudio.

Por eso, se aceptó la hipótesis específica 4 (H<sub>4</sub>), concluyendo que existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

**Tabla 12: Correlación específica 5 entre la dimensión condiciones laborales y variable satisfacción laboral.**

			D5 CONDICIONES LABORALES	V2 SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	D5 CONDICIONES LABORALES	Coefficiente de correlación	1.000	,413**
		Sig. (bilateral)		.008
		N	40	40
	V2 SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,413**	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### **Interpretación:**

En la tabla 12, se observa que el coeficiente Rho de Spearman entre la dimensión 5 y la variable 2 en 40 informantes fue de 0,413\*\* valor que señala una correlación moderada y positiva (directa).

La significancia bilateral fue = 0,008 que comparado con el parámetro arrojado por el SPSS = 0,01 (1% de error), permitió corroborar que la correlación es significativa al nivel 0,01.

En esta comparación se obtuvo un valor menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>): y se puede determinar que no hay relación entre la quinta dimensión y la variable de estudio.

Por ello, se aceptó la hipótesis específica 5 (H<sub>5</sub>), concluyendo que existe conexión notable entre las condiciones laborales y 2da variable en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

## IV DISCUSIÓN

La investigación realizada nos indica de modo puntual que el objetivo general planteado, que fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” 2018 fue alcanzado, ya que así lo establece la Encuesta realizada.

En cuanto a la fiabilidad de las escalas en la muestra hemos obtenido unos resultados significativos y esto quiere decir que la consistencia es alta, los ítems están relacionados entre ellos y se obtuvo los resultados de lo que se pretendía conocer.

Los resultados obtenidos nos confirman que el clima laboral influye en la satisfacción laboral. Así nos lo indica Likert en su teoría del Clima laboral establece que “la forma en que los directivos se comporten y de los recursos que les ofrecen a sus empleados, se la forma en que se comprometan los empleados en su desempeño”.

En la tabla 1, el 77.50% (31) de los trabajadores revelan la influencia del nivel medio tanto en el clima organizacional como la satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con lo obtenido en Perú por: Arízaga (2014), quien encontró un predominio del 36.8% del nivel regular en la satisfacción laboral; y también con lo encontrado en Ecuador por Herrera (2012), el cual identificó una satisfacción laboral moderadamente adecuada. Así también Coronado, G (2017), manifiesta en su estudio que el clima laboral guarda correlación significativa con la satisfacción laboral.

En la tabla 2, el 72.50% (29) de los trabajadores precisan una predominancia del grado medio tanto la primera dimensión como la segunda variable.

En la tabla 3, el 45.00% (18) los trabajadores presentan una preponderancia del nivel alto en la segunda dimensión y del nivel medio en la segunda variable.



En la tabla 4, el 62.50% (25) los trabajadores precisan una incidencia del valor medio tanto la tercer dimensión y la segunda variable.

En la tabla 5, el 67.50% (27) de los trabajadores precisan una ventaja del categoría media tanto la cuarta dimensión y la segunda variable.

En la tabla 6, el 65.00% (26) de los trabajadores precisan una primacía del grado medio tanto en la quinta dimensión y la segunda variable.

En relación al análisis inferencial de la tabla 7, el coeficiente Rho de Spearman= 0,437\*\* (p= 0,005 < 0.01) revela una correlación moderada, positiva y significativa entre las variables, por lo que se aceptó la hipótesis de investigación (Hi) y se rechazó la hipótesis nula (Ho), finalizando que existe relación considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

Referente al análisis inferencial de la tabla 8, el coeficiente Rho de Spearman = 0,363\* (p= 0,021 < 0.05) señala una correlación baja, positiva y significativa entre la dimensión 1 y la variable 2, por lo que se aceptó la hipótesis específica 1 (H1) y se rechazó la Ho, determinando que existe relación considerable entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

En relación al análisis inferencial de la tabla 9, el coeficiente Rho de Spearman = 0,333\* (p= 0,036 < 0.05) señala una correlación baja, positiva y significativa entre la dimensión 2 y la variable 2, por lo que se aceptó la hipótesis específica 2 (H2) y se rechazó la Ho, concluyendo que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

En cuanto al análisis inferencial de la tabla 10, el coeficiente Rho de Spearman = 0,315\* (p= 0,048 < 0.05) señala una correlación baja, positiva y significativa entre la dimensión 3 y la variable 2, por lo que se aceptó la hipótesis específica 3 (H3) y se rechazó la Ho, finalizando que existe relación considerable

entre la supervisión y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

En relación al análisis inferencial de la tabla 11, el coeficiente Rho de Spearman = 0,452\*\* ( $p= 0,003 < 0.01$ ) señala una correlación moderada, positiva y significativa entre la dimensión 4 y la variable 2, por lo que se aceptó la hipótesis específica 4 (H4) y se rechazó la  $H_0$ , determinando que existe relación notable entre la comunicación y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

En lo referente al análisis de la tabla 12, la el coeficiente Rho de Spearman = 0,413\*\* ( $p= 0,008 < 0.01$ ) señala una correlación moderada, positiva y notable entre la dimensión 5 y la variable 2, por lo que se aceptó la hipótesis específica 5 (H5) y se rechazó la  $H_0$ , finalizando que existe relación considerable entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018.

## V. CONCLUSIONES

- ✓ Se puntualizó la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018, para lo cual se consideró el coeficiente Rho de Spearman= 0,437\*\* ( $p= 0,005 < 0.01$ ) valor que señala una correlación moderada, positiva y significativa al nivel 0.01. Los resultados también revelaron la influencia del nivel medio del 77.50% en las variables.
- ✓ Se especificó detalladamente la correlación significativa entre la autorrealización y 2da variable en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018, para lo cual se consideró el coeficiente Rho de Spearman= 0,363\* ( $p= 0,021 < 0.05$ ) valor que nos da como resultado una baja, positiva y significativa correlación al nivel 0.05. Los logros alcanzados señalan además la primacía del nivel medio del 72.50% en la primera dimensión y en la segunda variable.
- ✓ Se evidencia la poca comunicación entre la relación laboral y 2da variables en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018, para lo cual se consideró el coeficiente Rho de Spearman= 0,333\* ( $p= 0,036 < 0.05$ ) lo que señala baja, positiva y significativa correlación al nivel 0.05. La preponderancia del nivel alto del 45.00% en la segunda dimensión y la segunda variable.
- ✓ Indicador determinante entre la supervisión y la 2da variable en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018, para lo cual se consideró el coeficiente Rho de Spearman= 0,315\* ( $p= 0,048 < 0.05$ ) lo que señala una correlación baja, positiva y significativa al nivel 0.05. Los resultados a su vez señalaron la prevalencia del nivel medio del 62.50% tanto la tercera dimensión y la segunda variable.
- ✓ Se estableció la relación notable entre la comunicación y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”,

Daule - 2018, para lo cual se consideró el coeficiente Rho de Spearman= 0,452\*\* (p= 0,003 < 0.01) lo que señala una correlación moderada, positiva y significativa al nivel 0.01. Los logros indicaron la preponderancia del nivel medio del 67.50% tanto la cuarta dimensión y la segunda variable.

- ✓ Se estimó una considerable relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los empleados de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018, para lo cual se consideró el coeficiente Rho de Spearman= 0,413\*\* (p= 0,008 < 0.01) lo que señala una correlación moderada, positiva y significativa al nivel 0.01. Los resultados precisaron la predominancia del nivel medio del 65.00% tanto en la quinta dimensión y la segunda variable.

## V.I RECOMENDACIONES

- ✓ Los directivos de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, deben aplicar estrategias que permitan brindar a sus empleados un clima lleno de confianza entre directivos y empleados, ya que ambas variables se encuentran ubicadas en el nivel medio con el 77.50%, lo cual es preocupante y debe ser superado de manera urgente.
  
- ✓ Se propone implementar un Plan de Mejoras, ya que, creemos que es necesario, fortalecer la satisfacción laboral, al tener docentes insatisfechos, desmotivados, o cualquier otra percepción negativa, es lo que genera una inadecuada relación laboral, que influye directamente en la eficiencia laboral. Esta propuesta se orienta a la calidad educativa que se brinda a los estudiantes, la que debe ser de formación integral, a nivel cognitivo y formativo, todo esto se logrará cuando los directivos, docentes, personal administrativo se sientan satisfechos, esto será producto de la gestión del clima laboral que manejen los directivos. Considerando que estudiantes, padres de familia, trabajadores son el eje fundamental de la existencia de la organización educativa, es necesario garantizar el bienestar de la comunidad educativa.
  
- ✓ Realizar talleres para potenciar la autoestima y así mismo buscar la forma de que las relaciones personales se fortalezcan entre directivos y empleados, para mejorar el nivel de autorrealización debido a que el 72.50% todavía se encuentra en el nivel medio.
  
- ✓ Aplicar las medidas correctivas dentro del marco del buen vivir para mejorar la función orientadora de la supervisión educativa, y así de esta forma poder incrementar su nivel debido a que el nivel es del 62.50%.
  
- ✓ Promover una comunicación asertiva y horizontal entre los trabajadores para mejorar el nivel de esta dimensión, debido a que el 67.50% todavía se sitúa en el nivel medio. El liderazgo de autoridades y directivos debe ser afectivo,

de acercamiento, basado en una buena comunicación, se debe buscar no solamente incrementar la satisfacción laboral, sino, mantenerla.

- ✓ Mejorar las condiciones laborales a través del diálogo puesto que 65.00% aún se halla en el nivel medio de calificación.

## VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a. ed.). Trujillo, Perú.
- Aguirre, G. (24 de Diciembre de 2014). *Experiencia educativa: comportamiento organizacional antología*. España. Obtenido de <http://myslide.es/documents/comportamiento-oranizacional-tesispdf.html>
- Arízaga, Y. (2014). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Cáceres G, C., Hernández Toscano, V., & Vargas, F. (12 de 07 de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de Liderazgo, poder, autoridad y empatía según Max Weber.
- Chulluncuy, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del dsitrito de Río Negro, provincia de Satipo 2015*. Tesis de Pregrado, Universidad Católica los Angéles de Chimbote, Satipo, Perú.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención - 2012*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Coronado, G. (2017). *La relación entre la satisfacción y el clima laboral en el compromiso organizacional Caso: Agropecuaria Martín SPR de RL*. Tesis de maestra, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.
- Díaz, Á., & Luna, A. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz, L. (2012). *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio*

- S.A CEDAL. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Echegaray, V. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente de la CMAC Tacna en el año 2013*. Tesis de Maestría , Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann , Tacna, Perú.
- Gines, D. (2016). *Satisfacción laboral docente y su relación con la calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 001 “José Lisnher Tudela” - Tumbes, 2015*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Tumbes, Perú.
- Gómez, I. (2016). *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa “Confecciones Robalino & Robalino*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F. (2012). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador., Quito, Ecuador.
- Kokemuller, N. (s.f.). *La voz de Houston*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-beneficios-laborales-adicionales-de-un-empleado-8355.html>
- Lanas, G. (2014). *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito*. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito,Ecuador.
- Linares, E. (2012). *Relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Constructora JAST S.R.L, Arequipa 2012* . Tesis de Maestría , Universidad Católica de Santa María , Arequipa, Perú.
- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información de mercados: Identificación de variables de estudio y desarrollo del trabajo de campo*. Madrid, España: Editorial S.L.
- Márquez P, M. (8 de Marzo de 2011). *Monografía*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml>



- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. . Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Montenegro, M. (2012). *El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública "Tame", en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es Salud Chiclayo*. Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo, Perú.
- Pacompía, B. (2014). *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del usuario externo de los servicios de salud, de la dirección regional de salud de Tacna, año 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Page, M. (2015).
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (1a ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo*, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Racines, V. (2016). *Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional*. Tesis de Maestría, Universidad la Pontificia - Católica del Ecuador, Tesis de Maestría.
- Ramírez, I., Ruidías, E., & Venegas, J. (2015). *Clima laboral y satisfacción laboral en el personal que labora en los institutos de educación superior tecnológica pública de la provincia de Piura- 2012*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Requejo, P. (2013). *Trabajos de investigación de vanguardia* . Madrid, España.
- Rivera, V., Martínez, M., & Vargas, W. (07 de 12 de 2011). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Versoacustico/presentacin-satisfaccion-laboral>

- Sandoval S, J. (2016). Clima Laboral de La Corporación Nacional de Telecomunicaciones Empresa Pública Agencia Esmeraldas Centro. 17. Ecuador. Obtenido de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4926/factores-mas-importantes-que-influyen-en-el-clima-laboral/>
- Saucedo, K., & Peña, W. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industrial papelera de Lima Este, 2015*. Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Torres, M. (2017). *Clima laboral y conflictos en el ambiente de trabajo: Caso área de salud N° 2 "Fray Bartolomé de las Casas*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Vallejo, D. (2014). *La Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicoso Cia. Ltda*. Tesis de Pregrado, Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Webethere. (23 de 07 de 2013). Obtenido de <http://webethere.com/blog/2013/07/23/consecuencias-del-mal-clima-laboral/>
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos* (1a ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### FICHA TECNICA DE ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>1</b>	<b>NOMBRE</b>	Escala de Clima Laboral
<b>2</b>	<b>AUTORA/ BAREMADA POR</b>	Palma Carrillo, Sonia
<b>3</b>	<b>FECHA</b>	1999
<b>4</b>	<b>ADAPTACIÓN</b>	Contreras González, Nancy del Pilar
<b>5</b>	<b>FECHA DE ADAPATACIÓN</b>	2018
<b>6</b>	<b>OBJETIVO</b>	Diagnosticar de forma individual el nivel del clima organizacional en sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 2018.
<b>7</b>	<b>APLICACIÓN</b>	Trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 2018.
<b>8</b>	<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Individual
<b>9</b>	<b>DURACIÓN</b>	20 a 30 minutos aproximadamente
<b>10</b>	<b>TIPO DE ÍTEMS</b>	Enunciados
<b>11</b>	<b>N° DE ÍTEMS</b>	50
<b>12</b>	<b>DISTRIBUCIÓN</b>	<p><b>Dimensiones e indicadores</b></p> <p><b>1. Autorrealización: 10 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de progreso: 1 - 5.</li> <li>- Capacitaciones de desarrollo personal: 6 – 8.</li> <li>- Generación de ideas innovadoras: 9- 10.</li> </ul> <p><b>2. Involucramiento laboral: 10 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo integrado de trabajo: 11-13.</li> <li>- Identificación institucional: 14-20.</li> </ul> <p><b>3. Supervisión: 10 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo a la superación de obstáculos: 21-22</li> <li>- Reconocimiento al desempeño laboral: 23-30</li> </ul> <p><b>4. Comunicación: 10 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo: 31-36</li> <li>- Comunicación interna: 37-40.</li> </ul> <p><b>5. Condiciones laborales: 10 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situaciones de trabajo: 41-45.</li> <li>- Elementos económicos: 46-47</li> <li>- Coherencia de objetivos institucional: 48.</li> <li>- Tecnología empleada: 49.</li> <li>- Nivel de remuneración: 50.</li> </ul>

### 13. EVALUACIÓN

#### - Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
0	Nunca
1	Si
2	No
3	Casi Siempre
4	Siempre

#### - Evaluación en niveles por dimensión

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa									
Niveles	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	Puntaje		Puntaje		Puntaje		Puntaje		Puntaje	
	Min	máx	min	máx	Min	máx	Min	máx	min	máx
Alto	28	40	28	40	28	40	28	40	28	40
Medio	14	27	14	27	14	27	14	27	14	27
Bajo	0	13	0	13	0	13	0	13	0	13

#### - Evaluación de variable por niveles

Niveles	Clima Organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Alto	134	200
Medio	67	133
Bajo	0	66

### 14. VALIDACIÓN:

La validez de contenido del instrumento se efectuó aplicando la matriz de validación establecida por la UCV, a cargo del docente metodólogo que actuó como experto.

### 15. CONFIABILIDAD:

Se utilizó el Alfa de Cronbrach recomendado para alternativas de respuesta politómicas (escalas Likert), calculado en el SPSS, lo que permitió evidenciar una muy buena confiabilidad del instrumento por el coeficiente obtenido.

## ANEXO N° 2



### ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

**Información general:** Nombre de la Institución. Dirección.

**Instrucciones:** A continuación encontrará un cuestionario con preguntas relacionadas con el clima organizacional y satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque X la opción que corresponda a su realidad en cada ítems. Considerando los siguientes puntajes.

Nunca= 0	Si= 1	No= 2	Casi siempre= 3	Siempre=4
----------	-------	-------	-----------------	-----------

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA					
	0. Casi nunca	1. Algunas veces	2. Bastantes veces	3. Casi siempre	4. Siempre	
<b>DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Oportunidades de progreso</b>						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución educativa	0	1	2	3	4
2	Los jerárquicos se interesan por el éxito de sus docentes.	0	1	2	3	4
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	0	1	2	3	4
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	0	1	2	3	4
5	Los jerárquicos de áreas expresan reconocimiento por los logros.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Capacitaciones de desarrollo personal.</b>						
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	0	1	2	3	4
7	Los jerárquicos promueven la capacitación que se necesita.	0	1	2	3	4
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Generación de ideas innovadoras</b>						
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	0	1	2	3	4
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	0	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>						
<b>INDICADOR: Equipo integrado de trabajo.</b>						
11	Se siente comprometido con el éxito de la institución.	0	1	2	3	4
12	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.	0	1	2	3	4
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Identificación institucional.</b>						
14	Los docentes están comprometidos con la institución.	0	1	2	3	4
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	0	1	2	3	4
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	0	1	2	3	4
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	0	1	2	3	4
18	Los servicios educativos de la institución, son motivo de orgullo del personal.	0	1	2	3	4
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	0	1	2	3	4
20	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	0	1	2	3	4

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		0. Casi nunca	1. Algunas veces	2. Bastantes veces	3. Casi siempre	4. Siempre
<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Apoyo a la superacion de obstaculos.</b>						
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	0	1	2	3	4
22	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Reconocimiento al desempeño laboral</b>						
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	0	1	2	3	4
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	0	1	2	3	4
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	0	1	2	3	4
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	0	1	2	3	4
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	0	1	2	3	4
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	0	1	2	3	4
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	0	1	2	3	4
30	Existe un trato justo en la institución.	0	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>						
<b>INDICADOR: Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo.</b>						
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	0	1	2	3	4
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	0	1	2	3	4
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	0	1	2	3	4
34	Existen suficientes canales de comunicación	0	1	2	3	4
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	0	1	2	3	4
36	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Comunicación interna</b>						
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	0	1	2	3	4
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	0	1	2	3	4
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	0	1	2	3	4
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	0	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>						
<b>INDICADOR: Situaciones de trabajo</b>						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	0	1	2	3	4
42	Los objetivos de trabajo son retadores	0	1	2	3	4
43	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	0	1	2	3	4
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	0	1	2	3	4
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Elementos económicos</b>						
46	Existe una buena administración de los recursos.	0	1	2	3	4
47	La remuneración es atractiva.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Coherencia de objetivos institucional</b>						
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Tecnología empleada</b>						
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Nivel de remuneracion</b>						
50	La remuneración esta de acuerdo al desempeño y los logros.	0	1	2	3	4

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.



**ANEXO N° 3**

**VALIDACIÓN DE ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				0. Casi nunca brinda apoyo	1. Muchas veces	2. Casi siempre	3. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	Oportunidades de progreso	1 Existen oportunidades de progresar en la institución educativa													
			2 Los jerárquicos se interesan por el éxito de sus docentes.													
			3 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.													
			4 Se valora los altos niveles de desempeño.													
			5 Los jerárquicos de áreas expresan reconocimiento por los logros.													
		Capacitaciones de desarrollo personal.	6 Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal													
			7 Los jerárquicos promueven la capacitación que se necesita.													
			8 La institución promueve el desarrollo del personal.													
			9 Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.													
			10 Se reconoce los logros en el trabajo.													
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Equipo integrado de trabajo.	11 Se siente comprometido con el éxito de la institución.													
			12 Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.													
			13 Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.													
		Identificación institucional.	14 Los docentes están comprometidos con la institución.													
			15 En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.													
			16 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.													
			17 Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.													
			18 Los servicios educativos de la institución, son motivo de orgullo del personal.													
			19 Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.													
			20 La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.													
	SUPERVISIÓN	Apoyo a la superación de obstáculos.	21 El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.													
			22 En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.													
		Reconocimiento al desempeño laboral	23 La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.													
			24 Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.													
			25 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.													
			26 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.													
			27 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.													
			28 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.													
			29 El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.													
			30 Existe un trato justo en la institución.													
	COMUNICACIÓN	Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo.	31 Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo													
			32 En mi oficina, la información fluye adecuadamente.													
			33 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.													
			34 Existen suficientes canales de comunicación													
			35 Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.													
		Comunicación interna	36 En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.													
			37 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.													
			38 El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.													
			39 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.													
			40 Se conocen los avances en otras áreas de la institución.													
	CONDICIONES LABORALES	Situaciones de trabajo	41 Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.													
			42 Los objetivos de trabajo son retadores													
			43 Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.													
			44 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.													
			45 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.													
		Elementos económicos	46 Existe una buena administración de los recursos.													
			47 La remuneración es atractiva.													
			Coherencia de objetivos institucional	48 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.												
				Tecnología empleada	49 Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.											
			Nivel de remuneración	50 La remuneración esta de acuerdo al desempeño y los logros.												

## ANEXO N° 4

### FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Tema de la tesis de investigación: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la U.E. "Ecuador Amazónico"

Autora: Leda Nancy Contreras González

Experto: Hsc. Kenia Ronquillo Cauba

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de Información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

En consecuencia en instrumento puede ser aplicado.

#### DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR

Nombres: Kenia Verónica Ronquillo Cauba

Cédula N°: 0914400718

Profesión: Maestría en Educación y Desarrollo Social

Ocupación: Docente

Dirección: Daule - Juroz Gral. Vermeja Teléfono: 0986112958

  
 Firma del experto  
 DNI

Daule, <sup>22</sup> Junio del <sup>2018</sup>



## ANEXO N° 6

### FICHA TÉCNICA DE SATISFACCIÓN LABORAL

1	<b>NOMBRE</b>	Escala de Satisfacción Laboral
2	<b>AUTOR</b>	Chulluncuy, Adolfo
3	<b>FECHA</b>	2015
4	<b>ADAPTACIÓN</b>	Contreras González, Nancy del Pilar
5	<b>FECHA DE ADAPATACIÓN</b>	2018
6	<b>OBJETIVO</b>	Diagnosticar de forma individual el nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones: satisfacción de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos de los trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 2018.
7	<b>APLICACIÓN</b>	Trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 2018.
8	<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Individual
9	<b>DURACIÓN</b>	15 a 20 minutos aproximadamente
10	<b>TIPO DE ÍTEMS</b>	Enunciados
11	<b>N° DE ÍTEMS</b>	27
12	<b>DISTRIBUCIÓN</b>	<p><b>Dimensiones e indicadores</b></p> <p><b>1. Satisfacción de tareas : 8 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de tareas: 1-2.</li> <li>- Sentimiento por las tareas: 3-5.</li> <li>- Placer en la realización de tareas: 6-8.</li> </ul> <p><b>2. Condiciones de trabajo: 9 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente de trabajo: 9-12.</li> <li>- Horario de trabajo: 13-14.</li> <li>- Relaciones laborales: 15-17.</li> </ul> <p><b>3. Reconocimiento personal y/o social: 5 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trato laboral: 18-19.</li> <li>- Desempeño laboral: 20-22.</li> </ul> <p><b>4. Beneficios económicos: 5 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasos beneficios: 23-25</li> <li>- Explotación laboral: 26-27.</li> </ul>

### 13. EVALUACIÓN

#### - Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
4	Siempre
3	Casi siempre
2	Bastantes veces
1	Algunas veces
0	Casi nunca

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa							
Niveles	Satisfacción de tareas		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	Puntaje		Puntaje		Puntaje		Puntaje	
	min	máx	min	máx	min	máx	min	máx
Alto	22	32	25	36	14	20	14	20
Medio	11	21	13	24	7	13	7	13
Bajo	0	10	0	12	0	6	0	6

- **Evaluación de variable Satisfacción Laboral por niveles**

Niveles	Satisfacción Laboral	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Alto	73	108
Medio	37	72
Bajo	0	36

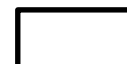
**14. VALIDACIÓN:**

La validez de contenido del instrumento se desarrolló utilizando la matriz de validación instaurada por la UCV, a cargo del docente metodólogo que actuó como experto.

**15. CONFIABILIDAD:**

Se utilizó el Alfa de Cronbrach recomendado para alternativas de respuesta politómicas (escalas Likert), calculado en el SPSS, lo que permitió evidenciar una muy buena confiabilidad del instrumento por el coeficiente obtenido.

## ANEXO N° 7



### ESCALA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

**Información general:** Sexo: M ( ) F ( ) Edad: ( ) años

**Instrucciones:** Las preguntas de la presente escala, están relacionadas con la satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas cuidadosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem. Debiendo considerar las siguientes valoraciones:

Casi Nunca= 0	Algunas veces= 1	Bastantes veces= 2	Casi siempre= 3	Siempre=4
---------------	------------------	--------------------	-----------------	-----------

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		0. Casi nunca	1. Algunas veces	2. Bastantes veces	3. Casi siempre	4. Siempre
<b>DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DE TAREAS</b>						
<b>INDICADOR: Realización de tareas</b>						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	0	1	2	3	4
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Sentimiento por las tareas</b>						
3	Me siento útil con la labor que realizo.	0	1	2	3	4
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.	0	1	2	3	4
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Placer en la realización de tareas</b>						
6	Me gusta el trabajo que realizo	0	1	2	3	4
7	Haciendo mi trabajo siento gusto conmigo mismo.	0	1	2	3	4
8	Me gusta la actividad que realizo.	0	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
<b>INDICADOR: Ambiente de trabajo</b>						
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	0	1	2	3	4
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	0	1	2	3	4
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	0	1	2	3	4
12	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Horario de trabajo</b>						
13	Me disgusta mi horario.	0	1	2	3	4
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Relaciones laborales</b>						
15	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	0	1	2	3	4
16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	0	1	2	3	4
17	Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	0	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>						
<b>INDICADOR: Trato laboral</b>						
18	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	0	1	2	3	4
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Desempeño laboral</b>						
20	Las tareas que realizo percibo como algo sin importancia.	0	1	2	3	4
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	0	1	2	3	4
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	0	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>						
<b>INDICADOR: Escasos beneficios</b>						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	0	1	2	3	4
24	Me siento mal con lo que gano.	0	1	2	3	4
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	0	1	2	3	4
<b>INDICADOR: Explotación laboral</b>						
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	0	1	2	3	4
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	0	1	2	3	4

## ANEXO N° 8

### VALIDACIÓN DE ESCALA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
				0. Casi nunca 1. Algunas veces 2. Bastantes veces 3. Casi siempre 4. Siempre	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN DE TAREAS	Realización de tareas	1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.										
			2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.										
		Sentimiento por las tareas	3	Me siento útil con la labor que realizo.										
			4	Me complacen los resultados de mi trabajo.										
		Placer en la realización de tareas	5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona										
			6	Me gusta el trabajo que realizo										
			7	Haciendo mi trabajo siento gusto conmigo mismo.										
			8	Me gusta la actividad que realizo.										
	CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente de trabajo	9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.										
			10	El ambiente donde trabajo es confortable.										
			11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.										
			12	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo										
		Horario de trabajo	13	Me disgusta mi horario.										
			14	El horario de trabajo me resulta incómodo.										
		Relaciones laborales	15	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.										
			16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.										
	17		Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias.											
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Trato laboral	18	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".										
			19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.										
		Desempeño laboral	20	Las tareas que realizo percibo como algo sin importancia.										
			21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.										
		22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.											
	BENEFICIOS ECONÓMICOS	Escasos beneficios	23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo										
			24	Me siento mal con lo que gano.										
			25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.										
		Explotación laboral	26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.										
			27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.										

## ANEXO N° 9

### FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Tema de la tesis de investigación: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los tituladores de U.E. "Ecuador Amazónico"

Autora: Fida Nancy Genteses Gonzalez

Experto: Mr. Felicio Pita Velasco

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de Información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

En consecuencia en instrumento puede ser aplicado.

#### DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR

Nombres: Felicio Pita Velasco

Cédula N°: 0908111313

Profesión: Abc Diseño Curricular

Ocupación: Docente

Dirección: Daule avenida "Los Baulis" Teléfono: 098889885

  
 Firma del experto  
 DNI

Daule, 23 Junio del 2018



ANEXO N° 10

BASE DE DATOS Y CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS	SATISFACCIÓN LABORAL																										
	Satisfacción de tareas								Condiciones de trabajo									Reconocimiento personal y/o social					Beneficios económicos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	1	1	1	4	2	4	1	2	2	1	4	2	4	1	1	1	2	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2
2	1	2	1	4	2	1	1	2	2	1	4	1	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	1	2	1	2
3	2	2	1	4	2	4	4	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	1	2	2	2
4	2	2	1	4	1	3	3	1	1	3	1	1	4	4	1	0	1	2	4	4	4	2	1	2	2	2	2
5	2	2	1	4	1	3	3	1	1	3	4	1	3	3	1	0	1	4	3	3	1	1	2	2	2	1	1
6	2	2	1	0	1	2	2	1	1	2	0	1	3	3	1	0	1	0	3	3	2	2	0	1	2	2	1
7	1	1	0	4	1	2	2	1	1	2	4	0	3	3	1	0	1	4	3	3	2	1	2	2	2	1	1
8	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	1	2	2	1
9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	1	3	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	2
10	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	4	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2
12	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	1	4	3	2	1	1	2	1	2	1	2
13	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	1	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4
14	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
15	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	0	4	3	2	1	1	2	2	1	1
16	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	0	4	3	2	2	2	2	1	2	2
17	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	0	4	3	2	2	1	2	2	1	1
18	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4
19	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	0	4	3	2	2	1	2	2	2	2
20	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	0	4	3	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	0	4	3	2	2	1	2	1	2	2
22	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	0	4	3	2	2	1	2	2	2	2
23	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	1	2	0	4	3	2	2	1	2	1	2	2
24	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	1	2	0	4	3	2	2	1	2	1	2	2
25	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	1	2	0	4	3	2	2	1	2	1	2	2	2
26	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2
27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4
28	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	2	2	4
29	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1
36	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	1	2	1	2	2	2
37	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	4	3	2	2	1	2	1	2	2	2
38	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	1	3	1	4	3	1	2	1	2	2	2	2	2
39	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	1	3	0	4	3	1	2	1	2	1	2	2	2
40	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	1	3	0	4	3	2	2	1	2	1	2	2	1

Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	27

**Interpretación:** En la tabla adjunta se evidencia que el coeficiente alfa de Cronbach obtenido fue de 0,905 que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015: 49) corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total confianza y seguridad para medir la variable Satisfacción Laboral.



**ANEXO N° 12**  
**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL**

SATISFACCIÓN LABORAL																																													
		Satisfacción de tareas							D1	%	Nivel	Condiciones de trabajo							D2	%	Nivel	Reconocimiento personal y/o social				D3	%	Nivel	Beneficios economicos					D4	%	Nivel	V2	%	Nivel						
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8				9	10	11	12	13	14	15	16	17				18	19	20	21	22				23	24	25	26	27									
1	1	1	1	4	2	4	1	2	16	50	MEDIO	2	1	4	2	4	1	1	1	2	18	50	MEDIO	4	1	1	2	2	10	50	MEDIO	2	2	2	1	2	9	45	MEDIO	53	49	MEDIO			
2	1	2	1	4	2	1	1	2	14	44	MEDIO	2	1	4	1	4	1	1	1	2	17	47	MEDIO	4	1	1	1	1	8	40	MEDIO	2	1	2	1	2	8	40	MEDIO	47	44	MEDIO			
3	2	2	1	4	2	4	4	2	21	66	MEDIO	1	1	4	2	1	1	2	1	2	15	42	MEDIO	4	1	1	2	1	9	45	MEDIO	2	1	2	2	2	9	45	MEDIO	54	50	MEDIO			
4	2	2	1	4	1	3	3	1	17	53	MEDIO	1	3	1	1	4	4	1	0	1	16	44	MEDIO	2	4	4	2	1	13	65	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	56	52	MEDIO			
5	2	2	1	4	1	3	3	1	17	53	MEDIO	1	3	4	1	3	3	1	0	1	17	47	MEDIO	4	3	3	1	1	12	60	MEDIO	2	2	2	1	1	8	40	MEDIO	54	50	MEDIO			
6	2	2	1	0	1	2	2	1	11	34	MEDIO	1	2	0	1	3	3	1	0	1	12	33	BAJO	0	3	3	2	2	10	50	MEDIO	0	1	2	2	1	6	30	BAJO	39	36	MEDIO			
7	1	1	0	4	1	2	2	1	12	38	MEDIO	1	2	4	0	3	3	1	0	1	15	42	MEDIO	4	3	3	2	1	13	65	MEDIO	2	2	2	1	1	8	40	MEDIO	48	44	MEDIO			
8	3	3	3	4	3	3	4	2	25	78	ALTO	1	3	4	2	3	3	2	3	1	22	61	MEDIO	4	3	3	2	2	14	70	ALTO	2	1	2	2	1	8	40	MEDIO	69	64	MEDIO			
9	3	3	3	4	3	3	4	3	26	81	ALTO	3	4	2	1	3	4	2	3	3	25	69	ALTO	2	3	1	4	3	13	65	MEDIO	3	2	2	2	2	11	55	MEDIO	75	69	ALTO			
10	3	3	3	4	3	3	4	2	25	78	ALTO	1	3	4	2	3	3	2	3	1	22	61	MEDIO	4	3	3	2	2	14	70	ALTO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	71	66	MEDIO			
11	3	3	3	4	3	3	4	2	25	78	ALTO	1	3	4	2	3	3	2	3	1	22	61	MEDIO	4	3	3	2	2	14	70	ALTO	2	2	2	1	2	9	45	MEDIO	70	65	MEDIO			
12	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	1	21	58	MEDIO	4	3	2	1	1	11	55	MEDIO	2	1	2	1	2	8	40	MEDIO	66	61	MEDIO			
13	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	1	21	58	MEDIO	4	3	4	4	4	19	95	ALTO	2	4	2	4	4	16	80	ALTO	82	76	ALTO			
14	3	3	3	4	3	4	4	4	28	88	ALTO	4	3	4	4	3	3	4	4	4	33	92	ALTO	4	3	4	4	4	19	95	ALTO	2	4	2	4	4	16	80	ALTO	96	89	ALTO			
15	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	0	20	56	MEDIO	4	3	2	1	1	11	55	MEDIO	2	2	2	1	1	8	40	MEDIO	65	60	MEDIO			
16	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	0	20	56	MEDIO	4	3	2	2	2	13	65	MEDIO	2	1	2	2	1	8	40	MEDIO	67	62	MEDIO			
17	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	0	20	56	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	2	2	1	1	8	40	MEDIO	66	61	MEDIO			
18	4	3	3	4	3	4	4	4	29	91	ALTO	2	3	4	4	3	3	4	4	4	31	86	ALTO	4	3	3	4	3	17	85	ALTO	2	4	2	4	4	16	80	ALTO	93	86	ALTO			
19	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	0	20	56	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	68	63	MEDIO			
20	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	0	20	56	MEDIO	4	3	2	2	2	13	65	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	69	64	MEDIO			
21	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	0	20	56	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	1	2	2	2	9	45	MEDIO	67	62	MEDIO			
22	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	0	20	56	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	68	63	MEDIO			
23	3	3	3	4	3	4	4	2	26	81	ALTO	2	3	4	2	3	3	1	2	0	20	56	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	1	2	2	2	9	45	MEDIO	67	62	MEDIO			
24	3	3	3	4	3	4	4	2	27	84	ALTO	2	2	3	2	2	3	1	2	0	17	47	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	1	2	2	1	8	40	MEDIO	64	59	MEDIO			
25	3	3	3	4	3	4	4	4	27	84	ALTO	2	2	3	2	3	3	1	2	0	18	50	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	1	2	2	2	9	45	MEDIO	66	61	MEDIO			
26	4	4	3	3	4	3	4	4	29	91	ALTO	4	2	3	4	3	3	4	2	4	29	81	ALTO	4	3	2	2	4	15	75	ALTO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	83	77	ALTO			
27	4	4	3	4	4	3	4	4	30	94	ALTO	4	2	3	4	3	3	4	2	4	29	81	ALTO	3	3	4	4	4	18	90	ALTO	2	4	2	2	4	14	70	ALTO	91	84	ALTO			
28	4	4	3	4	4	3	4	2	28	88	ALTO	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30	83	ALTO	4	3	3	2	4	16	80	ALTO	2	4	2	2	4	14	70	ALTO	88	81	ALTO			
29	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	3	3	2	26	72	ALTO	4	3	3	2	2	14	70	ALTO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	72	67	MEDIO			
30	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	3	1	1	23	64	MEDIO	4	3	2	2	2	13	65	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	68	63	MEDIO			
31	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	3	1	1	23	64	MEDIO	4	3	2	2	2	13	65	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	68	63	MEDIO			
32	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	3	1	1	23	64	MEDIO	4	3	2	2	2	13	65	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	68	63	MEDIO			
33	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	3	1	1	23	64	MEDIO	4	3	2	2	2	13	65	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	68	63	MEDIO			
34	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	1	3	1	23	64	MEDIO	4	3	2	2	2	13	65	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	68	63	MEDIO			
35	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	1	3	1	23	64	MEDIO	4	3	2	2	2	13	65	MEDIO	2	1	1	1	2	7	35	MEDIO	65	60	MEDIO			
36	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	1	3	1	23	64	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	1	2	2	2	9	45	MEDIO	66	61	MEDIO			
37	2	2	3	4	2	3	4	2	22	69	ALTO	3	3	4	2	3	3	1	3	1	23	64	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	1	2	2	2	9	45	MEDIO	66	61	MEDIO			
38	2	2	3	4	2	3	2	3	21	66	MEDIO	3	4	4	2	3	3	1	3	1	24	67	MEDIO	4	3	1	2	1	11	55	MEDIO	2	2	2	2	2	10	50	MEDIO	66	61	MEDIO			
39	2	2	3	4	2	3	2	3	21	66	MEDIO	3	4	4	2	3	3	1	3	0	23	64	MEDIO	4	3	1	2	1	11	55	MEDIO	2	1	2	2	2	9	45	MEDIO	64	59	MEDIO			
40	2	2	3	4	2	3	2	3	21	66	MEDIO	3	4	4	2	3	3	1	3	0	23	64	MEDIO	4	3	2	2	1	12	60	MEDIO	2	1	2	2	1	8	40	MEDIO	64	59	MEDIO			

## ANEXO N° 13

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>					
<b>TÍTULO:</b> Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2017					
<b>PREGUNTAS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>		
<p><b>PREGUNTA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017?</p> <p><b>PREGUNTAS ESPECIFICAS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo está relacionada la autorrealización con la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017?</li> <li>2. ¿Cómo se relaciona el involucramiento y/o remunerativos con la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017?</li> <li>3. ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017?</li> <li>4. ¿Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017?</li> <li>5. ¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales con la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017?</li> </ol>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017. Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2017.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017. <b>H2:</b> Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017. <b>H3:</b> Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017. <b>H4:</b> Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017. <b>H5:</b> Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” - Daule, 2017.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017.</li> <li>2. Estimar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” - Daule, 2017.</li> <li>3. Evaluar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los docentes en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” - Daule, 2017.</li> <li>4. Establecer la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico” - Daule, 2017.</li> <li>5. Estimar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2017.</li> </ol>	<b>VARIABLE: Clima organizacional</b>		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Autorrealización	- Oportunidades de progreso. - Capacitaciones de desarrollo personal. - Nivel de ingresos. - Generación de ideas innovadoras.	Ordinal
			Involucramiento laboral	- Equipo integrado de trabajo. - Identificación Institucional.	
			Supervisión	- Apoyo para la superación de obstáculos. - Reconocimiento al desempeño laboral.	
			Comunicación	- Acceso a la información para el cumplimiento en el trabajo. - Comunicación interna	
			Condiciones laborales	- Tecnología empleada. - Nivel de remuneración. - Trato justo.	
			<b>VARIABLE: Satisfacción laboral</b>		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Satisfacción de tareas	- Realización de tareas. - Sentimiento por las tareas. - Placer en la realización de tareas.	Ordinal
Condiciones de trabajo	- Ambiente de trabajo. - Horario de trabajo. - Relaciones laborales.				
Reconocimiento personal y/o social	- Trato laboral. - Desempeño laboral.				
Beneficios económicos	- Escasos beneficios. - Explotación laboral.				

## ANEXO N° 14

### AUTORIZACIÓN DE APLICAR INVESTIGACIÓN EN UNIDAD EDUCATIVA



## UNIDAD EDUCATIVA Ecuador Amazónico

Daule, 8 de Junio de 2018

MSc.

Clara Medina Soledispa.

RECTORA ( e ) DE LA UNIDAD EDUCATIVA ECUADOR AMAZONICO

En su despacho.-

Por medio de la presente me dirijo a usted respetuosamente, para solicitarle su Autorización para poder realizar el **PROYECTO DE INVESTIGACION**, cuyo tema es “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ECUADOR AMAZONICO**”, correspondiente al Programa de MAESTRIA en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo-Perú, desde ya me comprometo a realizar la actividad en el marco del respeto y honestidad.

Esperando que mi petición sea de su agrado, me suscribo

Atentamente

Lic. Nancy Contreras González  
DOCENTE DE LA INSTITUCION



Recibido  
08 Junio 2018  
Clara Medina

## ANEXO 15



### UNIDAD EDUCATIVA Ecuador Amazónico

#### CONSTANCIA DE EJECUCION DE LA INVESTIGACION

LA QUE SUSCRIBE, MSc. CLARA MEDINA SOLEDISPA, RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ECUADOR AMAZÓNICO" DEL CANTON DAULE.

#### HACE CONSTAR:

Que, la Lcda. NANCY DEL PILAR CONTRERAS GONZALEZ; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo"- Filial: TUMBES, ha realizado en esta Institución Educativa, la investigación descriptiva propositiva, titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ECUADOR AMAZÓNICO", DAULE – 2018**

Así mismo se hace constar, que dicha investigadora ha demostrado la práctica de principios éticos de la investigación científica.

Daule, 24 de Junio de 2018



*Clara Medina*

MSc. CLARA MEDINA SOLEDISPA  
RECTORA (E)

## ANEXO 16

### FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Tema de la tesis de investigación: Activa Organización y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Unidad Educativa Rural Amuzigo  
 Autora: Lic. Nancy Contreras Cruz  
 Experto: Dra. Grace Peredo Rangel

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	✓				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	✓				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	✓				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	✓				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	✓				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas	✓				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	✓				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de Información.	✓				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	✓				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	✓				

En consecuencia en instrumento puede ser aplicado.

#### DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR

Nombres: Grace Peredo Rangel  
 Cédula N°: 10907679492  
 Profesión: Dra. en Gestión Pública  
 Ocupación: Pla de Trabajo Humano  
 Dirección: Alameda 4ta etapa Teléfono: 0967923450

  
 .....  
**Firma del experto**  
**DNI**

Daule, 29 Junio del 2018.

## ANEXO 17

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

#### ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

##### I Datos informativos

Nombre de la Institución: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

**II Instrucciones:** A continuación encontrará un cuestionario con preguntas relacionadas con el clima organizacional y satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una X la opción que corresponda a su realidad en cada ítems. Considerando los siguientes puntajes.

NUNCA=     SI =     NO =     CASI SIEMPRE =     SIEMPRE =

N°	PREGUNTAS	OPCIONES				
		NUNCA	SI	NO	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>TEST DE AUTORREALIZACIÓN Y SATISFACCIÓN PERSONAL</b>						
1	Existen oportunidades de progreso en la institución educativa					
2	Las autoridades se interesan por el éxito de sus docentes					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño					
5	Los directivos de áreas expresan reconocimiento por sus logros					
6	Las actividades que realiza permiten el desarrollo personal					
7	Las autoridades promueven la capacitación que usted necesita					
8	La institución promueve el desarrollo del personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
10	Se reconoce los logros en el trabajo					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## ANEXO 18

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

#### ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

##### I Datos informativos

Nombre de la Institución: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

**II Instrucciones:** A continuación encontrará un cuestionario con preguntas relacionadas con el clima organizacional y satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una X la opción que corresponda a su realidad en cada ítems. Considerando los siguientes puntajes.

SI =

NO =

POCO =

NADA=

N°.	PREGUNTAS	OPCIONES			
		SI	NO	POCO	NADA
<b>CUESTIONARIO DE INVOLUCRAMIENTO LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL</b>					
11	Se siente comprometido con el éxito de la institución				
12	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo				
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización				
14	Los directivos- docentes están comprometidos con la institución				
15	En las oficinas se hacen mejor las cosas cada día				
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal				
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante				
18	Los servicios educativos de la institución, son motivo de orgullo personal				
19	Existe una clara definición de la visión, misión, y valores en la institución				
20	La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral				

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 19

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

#### ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

##### I Datos informativos

Nombre de la Institución: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

**II Instrucciones:** A continuación encontrará un cuestionario con preguntas relacionadas con el clima organizacional y satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una X la opción que corresponda a su realidad en cada ítems. Considerando los siguientes puntajes.

SI =

NO =

POCO =

N°.	PREGUNTAS	OPCIONES		
		SI	NO	POCO
<b>CUESTIONARIO DE SUPERVISIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL</b>				
21	El Director brinda apoyo para superar obstáculos que se presentan			
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo			
23	La evaluación de desempeño laboral, ayuda a mejorar las tareas realizadas			
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo			
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definida			
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades			
27	Existen normas y reglamentos como guía de trabajo			
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos			
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos			
30	Existe un trato justo en la institución			

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 20

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

#### ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

##### I Datos informativos

Nombre de la Institución: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

**II Instrucciones:** A continuación encontrará un cuestionario con preguntas relacionadas con el clima organizacional y satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una X la opción que corresponda a su realidad en cada ítems. Considerando los siguientes puntajes.

SI =

NO =

POCO =

N°.	PREGUNTAS	OPCIONES		
		SI	NO	POCO
<b>CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL</b>				
31	Tiene confianza con los directivos para hablar sobre el desarrollo institucional			
32	Redacta información a los directivos sobre su desempeño			
33	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficazmente su trabajo			
34	Cree que los directivos utilizan un lenguaje sencillo cuando se dirigen a usted			
35	Los directivos se dirigen con respeto a usted			
36	Las instrucciones que recibe son claras			
37	Se cuenta con la información necesaria para cumplir las metas de la institución			
38	En la oficina administrativa la información fluye adecuadamente			
39	Existe suficientes canales de comunicación			
40	La institución fomenta y promueve la comunicación interna			

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 21

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

#### ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

##### I Datos informativos

Nombre de la Institución: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

**II Instrucciones:** A continuación encontrará un cuestionario con preguntas relacionadas con el clima organizacional y satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una X la opción que corresponda a su realidad en cada ítems. Considerando los siguientes puntajes.

1= REGULAR       2=BUENA       3= MUY BUENA       4= EXCELENTE

N°.	PREGUNTAS	OPCIONES			
		1	2	3	4
<b>FICHA DE OBSERVACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES</b>					
41	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mi trabajo.				
42	El ambiente donde trabajo es amigable				
43	La cantidad del ambiente de trabajo es confortable				
44	En el ambiente físico que laboro me siento cómodo				
45	Existen incomodidades para un buen desempeño laboral				
46	Existe seguridad en el espacio que desarrolla mis actividades diarias				
47	La remuneración que recibo es justa con la labor que realizo				
48	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo				
49	Existe una buena distribución de los recursos				
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros				

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 21



ANEXO 22



ANEXO 23





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA  
EDUCACION

Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa  
“Ecuador Amazónico”, Daule - 2018

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Contreras González Nancy del Pilar (ORCID: 0000-0003-3063-8323)

**ASESORA:**

Dra. Linares Purisaca Geovana Elizabeth (ORCID: 0000-0002-0950-7954)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PIURA-PERÚ**

**2019**



Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico ", Daule 2018, de la estudiante **NANCY DEL PILAR CONTRERAS GONZÁLEZ**, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito (a) 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, 20 DE NOVIEMBRE DEL 2019




MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

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

## Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa "Ecuador Amazónico", Daule - 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>21%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	creativecommons.org Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	www.agro.uncor.edu Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	losnuevosguerreros.org Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 15-02-2019  
Página : 1 de 1

Yo Nancy del Pilar Pontus G. identificado con DNI N° 0906665039,  
egresado del Programa de Mestría en Administración Educativa  
de la Universidad César Vallejo, autorizo ( Si ), No autorizo (  ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral  
en trabajadores de la Unidad Educativa Ceiba  
de Amazonas desde 2018";  
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

[Firma]  
FIRMA

DNI: 0906665039

FECHA: 15 de Febrero del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado 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:

CONTRERAS GONZALEZ, NANCY DEL PILAR

INFORME TITULADO:

Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad  
educativa "Ecuador Amazónico", Daule-2018

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 15 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN:



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