



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad  
educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil, 2018**

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

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Br. Calva Díaz, Narcisa del Carmen (ORCID: 0000-0002-7278-7784)**

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A:

Dios por haberme dado vida y salud para permitirme llegar hasta este punto, y además ser esa guía espiritual que en todo momento es tan necesaria para la consecución de nuestros objetivos.

Mi amada madre: Rosario Díaz Malavé por ser ese ejemplo de perseverancia y dedicación, ese pilar inquebrantable el cual sostiene mi existencia.

Mi esposo: Carlos Cortez Lastra, que con su apoyo, cariño y sobretodo mucha comprensión me ha sabido motivar para seguir siempre adelante por este inmenso mar como lo es mi superación personal y profesional.

Mis invaluable hijos Britany Daniela e Isaac Daniel quienes son mi más grande tesoro y única fuente de mi inspiración además son quienes han tenido que soportar esos largos fines de semana de mi ausencia sin tal vez entender el motivo de la misma.

Calva Díaz Narcisa

## **AGRADECIMIENTO**

En las siguientes cortas pero emotivas palabras deseo expresar mi más sincera gratitud a las autoridades de la Universidad Cesar Vallejo por las facilidades y acompañamiento brindado a todos y cada uno de los alumnos de esta institución.

A la Doctora Espinoza, Salazar Liliana Ivonne quien con su experiencia y conocimiento tuvo su participación como evaluadora de los instrumentos usados en el estudio.

A todos y cada uno de los directivos y cuerpo docente de la Unidad Educativa Los Andes por brindarnos muy amablemente su apoyo y tiempo para la realización de este estudio.

A mis compañeras(os) de salón con los cuales he batallado durante estas largas y extenuantes jornadas de estudio, en los cuales muchas veces he encontrado ese apoyo desinteresado ,palabras de aliento muy necesarias para seguir adelante y hoy estar aquí ante ustedes coronando un peldaño más de este largo camino hacia la superación personal.

Calva Díaz Narcisa

## Página Del Jurado




### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las, 9:00AM del día 10 DE ABRIL, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA LOS ANDES, CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2018." presentada/o por el /la bachiller **CALVA DÍAZ, NARCISA DEL CARMEN**.


Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: aprobada  
para matrícula


En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto para recibir el grado académico de **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 10 de Abril de 2019

  
DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ  
PRESIDENTA



  
DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL  
SECRETARIO

  
DR. CALLE PEÑA EDILBERTO  
VOCAL

# Declaratoria De Autenticidad

## DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Calva Díaz Narcisa del Carmen, estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con la DNI 001988831 con la tesis titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Guayaquil, 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a 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),autoplagio(presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado),piratería(uso ilegal de información ajena) o falsificación(representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 10 de abril del 2019

  
Br. Calva Díaz Narcisa  
DNI 001988831

v

v

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	x
I.INTRODUCCIÒN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	2
1.2. Trabajos previos.....	3
1.2.1. Antecedentes Internacionales.....	3
1.2.2. Antecedentes nacionales. ....	4
1.2.3. Antecedentes Locales.....	6
1.2.4. Definiciones de Clima Organizacional. ....	7
1.2.5. Definiciones de Satisfacción Laboral.....	15
1.3 Formulación del problema.....	23
1.3.1. Problema general.....	23
1.3.2. Problemas Específicos. ....	23
1.4. Justificación. ....	24
1.5.Hipótesis.....	25
1.5.1. Hipótesis general. ....	25
1.5.2. Hipótesis específicas. ....	25
1.6. Objetivos .....	26
1.6.1. Objetivos generales. ....	26
1.6.2. Objetivos específicos. ....	26
II.MÈTODO.....	27
2.1. Tipo de Investigación. ....	27
2.2. Diseño de investigación. ....	28

2.3 Variable Operacionalización.....	29
2.4. Población, Muestra, Muestreo. ....	30
2.5. Técnica de recolección de datos validez y confiabilidad. ....	32
2.5.1. Técnica de investigación. ....	33
III.RESULTADOS.....	35
3.1. Objetivos generales.....	35
3.2. Objetivo específico 1.....	36
3.3. Objetivo específico 2.....	37
3.4. Objetivo específico 3. ....	38
3.5. Objetivo específico 4.....	39
3.6. Objetivo específico 5.....	40
3.7. Comprobación de hipótesis.....	42
IV.DISCUSIÓN.....	48
V.CONCLUSIONES.....	51
VI.RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	57
Anexo N° 1 Instrumentos de las variables clima organizacional.....	58
Anexo N° 2 Ficha técnica de la variable clima organizacional.....	59
Anexo N° 3 Base de datos del variable clima organizacional.....	63
Anexo N° 4 Estadístico de fiabilidad del clima organizacional.....	64
Anexo N° 5 Matriz de validación del experto del instrumento del clima organización.....	65
Anexo N° 6 Instrumento de satisfacción laboral.....	67
Anexo N° 7 Ficha técnica de la variable satisfacción laboral.....	68
Anexo N° 8 Base de datos de la variable satisfacción laboral.....	72
Anexo N° 9 Estadístico de fiabilidad de satisfacción laboral.....	73
Anexo N° 10 Matriz de validación de experto del instrumento de variables de satisfacción Laboral.....	74
Anexo N° 11 Matriz de consistencia.....	78
Anexo N° 12 Acta de Aprobación Originalidad.....	80
Anexo N° 13 Pantallazo de Turniti.....	81
Anexo N° 14 Autorización de Publicación.....	82
Anexo N° 15 Autorización de la Versión Final del trabajo.....	83

## Índice de Tablas

Tabla 1 Población de Estudio .....	30
Tabla 2 Relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Los Andes.....	35
Tabla 3 Relación entre la dimensión Involucramiento con la Satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes. ....	36
Tabla 4 Relación de la dimensión Autorrealización con la Satisfacción Laboral de los docente de la Unidad Educativa Los Andes .....	37
Tabla 5 Relación de la dimensión Monitoreo con la Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes .....	38
Tabla 6 Relación de la dimensión Comunicación con la Satisfacción Laboral del docente de la Unidad Educativa Los Andes. ....	39
Tabla 7 Relación de la dimensión motivación con la satisfacción laboral de los Docente de la Unidad Educativa Los Andes. ....	40
Tabla 8 Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad Educativa los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. ....	42
Tabla 9 Relación entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. ....	43
Tabla 10 Relación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. ....	44
Tabla 11 Relación entre la dimensión monitoreo y satisfacción laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. ....	45
Tabla 12 Relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. ....	46
Tabla 13 Relación entre la dimensión Motivación y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. ....	47



## RESUMEN

La reciente investigación denominada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, año 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, año 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa los andes de la ciudad de Guayaquil ,2018.La población de estudio corresponde a16 docentes .La investigación según su finalidad es correlacionar causal, de enfoque cuantitativo; con diseño no experimental. La investigación desarrollo la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios a través del juicios de experto y determinado su confiabilidad a través de la estadística de Alfa de Cron Bach con los coeficientes 0,967 para la variable clima organizacional y 0,907 para la variable satisfacción laboral. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de las tablas de contingencia y los estadísticos rho y R.

Los resultados correlacionales de la tabla 7 explica que dado los valores ( $p_0, 026$ ) rho (0,553), alcanzados se relaciona significativamente. La investigación concluye demostrando que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil ,2018.

**Palabras Claves:** autorrealización, involucramiento monitoreo, significación de tareas, condición de trabajo

## ABSTRACT

The recent research called "Organizational climate and job satisfaction of teachers of the Los Andes educational unit in the city of Guayaquil, 2018", aimed to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of teachers in the educational unit Los Andes of the city of Guayaquil, year 2018.

The research proposed the hypothesis that the organizational climate is significantly related to the job satisfaction of teachers of the educational unit in the city of Guayaquil, 2018. The study population corresponds to 16 teachers. The study is non-experimental, assumes an associative correlational design. The investigation developed the technique of the survey and the interview, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0,967 for the variable organizational climate and 0,907 for the variable labor satisfaction. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through the contingency tables and the rho and R. statistics.

The correlation results of table 7 explain that given the values ( $p=0.026$ ) rho (0.553), reached is significantly related. The research concludes by demonstrating that the organizational climate is significantly related to the job satisfaction of the teachers of the Los Andes educational unit in the city of Guayaquil, 2018.

**Keyword:** self-realization, involvement monitoring, meaning of tasks, working condition

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docente, este estudio intenta conocer de manera global el mal clima que pueda existir en las diferentes instituciones y la satisfacción laboral que tenga , mantener estas dos variables ayuda a tener una eficiencia y eficacia de manera individual y grupal. Es importante darle la debida atención a estas variables que están inmersas en las organizaciones porque dependen de este factor fundamental llamado personas.

La educación es quizás el mayor factor determinante en el progreso de una sociedad, actualmente hablar de calidad en el ámbito educativo implica muchos aspectos relacionados tanto a la gestión administrativa y docentes. Todos estos aspectos, de alguna manera están vinculados al clima organizacional y a la satisfacción laboral, convirtiéndose estos en indicadores importantes y generadores de la calidad del servicio educativo.

El clima organizacional se caracteriza principalmente por la percepción compartida que posee el directivo y los docentes, para trabajar en conjunto de mejor manera respetando sus derechos y cumpliendo con sus obligaciones, la búsqueda de la satisfacción en el trabajo, es para las instituciones del mundo uno de los principales objetivos, que ven en ello una forma de conseguir que su rendimiento aumente gracias a que los docentes se exigen en sus niveles de productividad.

Es importante que todo empleado se identifique con su lugar de trabajo, se mantenga emocional y mentalmente bien, por qué ese será el motivo de su crecimiento internamente en su institución.

También en el Contexto Internacional encontramos la tesis de Doctorado la investigación de la Secretaría de la Función Pública en México (2008), considera la aplicación de pruebas de visión.

De habilidades intra e interpersonales del servicio público, gerenciales/directivas. esta prueba de habilidades intra e interpersonales tienen como propósito evaluar el punto de percepción que posee la persona de sí misma, para poder constituir y decidir qué hacer con su vida, así como el entendimiento de las motivaciones, las percepciones y los sentimientos de las personas nos permite mantener una relación armónica con relación al clima organizacional.

De igual manera se observa en otras realidades a nivel nacional, estudios piloto sobre situaciones de trabajo y salud del docente, publicado en el link del diario (OPINIÓN, 2014) revelan que: “El cansancio del trabajo y el estrés ha provocado un alto porcentaje de problemas emocionales a los docentes, sin dejar a lado los problemas familiares que los invade”. Lizama, Rodríguez, Cornejo, & Retamal (2011); en su investigación de meteorología organizacional y complacencia laboral este autor indica “que la satisfacción laboral es el rendimiento de la productividad, mientras que el clima es el resultado de las condiciones emocionales del docente.” (Pág. 228).

De la misma manera, se observa que el “progreso del clima organizacional de una Escuela es el liderazgo productivo de los profesores. El contexto laboral, la afirmación y el control son pilares fundamentales para la satisfacción laboral de los profesores.” (Barba, 2011, pág. viii).

En nuestra realidad se observa que después de la publicación del respectivo Reglamento General, se ha provocado una disputa desde los diferentes representantes sociales, políticos y educativos del país, mencionando cambios en la jornada laboral, remuneración y la actualización de los docentes a través de capacitaciones constantes. Uno de los puntos más discutidos fue la aplicación del Art. 40 y 41 del Reglamento de la LOEI, donde indica que los docentes deberían cumplir sus 40 horas de trabajo por semana, desglosada de la siguiente manera 30 horas pedagógicas a trabajar en el aula y las otras diez horas dedicadas en actividades extra curriculares como: planificaciones, informes, preparación de material didáctico, trabajos de investigación, atención a alumnos y padres de familia.

En la misma ley se estipula la homologación salarial para los docentes donde consta una tabla de categorías y años de servicio en el magisterio, homologación que no fue de mucho agrado para los docentes que tenían años de servicios.

En este escenario, en la Unidad Educativa Los Andes es frecuente escuchar que no están de acuerdo con los constante documento que se pide a diario por parte de las autoridades pertinentes, la falta de capacitaciones brindada por el Ministerio de Educación y la congelación de los sueldos ,ha provocado una insatisfacción laboral manteniendo así un clima laboral muy desagradable por parte de los docentes, es necesario bajar la carga administrativa que a diario se maneja en las instituciones los directivo deben conocer la LOEI ,para que puedan aplicarla siempre pensando en el grupo humano que trabaja en la organización.

Por tales motivos, consideramos que es importante investigar la correlación que existe entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral de una Unidad Educativa Los Andes, que nos permitirá evaluar la relación de una con la otra y así proponer sugerencias que permitan el proceso de mejora continua.

## **I.2. Trabajos previos.**

El siguiente estudio está sustentado en el análisis de información obtenida anteriormente por los diferentes autores, en el ámbito internacional, nacional, local como se procederá describir la continuidad que serán utilizados en el disentimiento de los resultados que se obtenga al término de la investigación.

### **I.2.1. Antecedentes Internacionales**

Sierra (2015) para el grado académico de maestría, realizó su tesis con el tema “Satisfacción laboral y clima organizacional en los docentes de las escuela Adventistas del Séptimo día de la Unión Colombiana del Sur” en la Universidad de Montemorelos, Colombia. En esta investigación el objetivo fue conocer la conexión que existía entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes. La investigación es de tipo básica descriptiva, con nivel correlacional, con una población 175 docentes. Se tomó una muestra de 109 docentes, entre los cuales contó con profesores de los tres niveles de educación (preescolar, primaria y secundaria). La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación arrojaron que sí existe una correlación de manera significativa moderada ( $r=0.616$ ), entre satisfacción laboral y clima organizacional, con lo que se aceptó la hipótesis planteada por Sierra. Se concluye la investigación mencionando que existe una correlación moderada en las variables planteadas y que se podría mejorar el

trabajo docente para que se efectúe con mayor eficiencia, brindando así una educación de calidad.

Ibáñez (2013), planteó el estudio “Desempeño docente y clima organizacional del Liceo Agustín Codazzi Venezuela”, previo a la obtención de su título de magister. El objetivo de este trabajo de investigación, fue encontrar el nexo en el desempeño docente y clima organizacional, siendo una investigación con un enfoque cuantitativo no experimental, de tipo básica sustantiva, y con un nivel descriptivo correlacional.

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población estuvo compuesta de maestros y estudiantes del Liceo Agustín Codazzi; las conclusiones obtenidos demuestran una correlación efectiva, aunque en nivel bajo y no significativa asociarse con el desempeño docente y clima organizacional, las variables que trabajó en su tesis.

Para su tesis doctoral Hinojosa (2010); trabajó en los docentes con las variables “clima organizacional y satisfacción laboral del colegio Sagrados Corazones padres franceses en Chile.” Su objetivo fue especificar el clima organizacional existente en la institución, para lo cual utilizó la metodología del tipo aplicativo en el nivel correlacional descriptivo y con un enfoque cuantitativo; el diseño corresponde al no experimental transversal.

Su trabajo arroja como conclusión que el clima organizacional es un factor determinante para lograr eficiencia y satisfacción laboral entre los maestros del establecimiento educativo, dado que existe relación directa entre la percepción del colaborador y su rendimiento, productividad y satisfacción.

#### I.2.2. Antecedentes nacionales.

Guevara (2018); para el grado académico de maestría, efectuó su tesis con el tema “Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa” de la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, se necesitaba conocer en esta investigación la percepción del clima organizacional y su preocupación en mejorar la satisfacción del personal que labora en la Unidad Educativa Particular (UEP) La Dolorosa, se utilizó la encuesta para 45 docentes, 16 administrativos y 12 de

personal de apoyo, en la cual encontramos ,trabajo en equipo, relaciones interpersonales, liderazgo, conflictos, incentivos e identidad. El cuestionario esta, estructurados con una escala tipo Likert, con 38 ítems y cinco alternativas, esto nos permite conseguir los datos requerido. Finalizando en que los factores que más se requieren trabajar son incentivos, reconocimiento y conflicto con un porcentaje de 45,2% y 68,8% frente a la percepción de los trabajadores desfavorablemente. Según las recomendaciones y conclusiones de la investigación realizad se pudo obtener que no existe un modelo de dirección de participación de compromisos ni políticas de estímulos institucional, por lo que se plantea estrategias que beneficien el clima organizacional de la institución.

Con respecto a variable clima organizacional las investigaciones crece, lo que nos permite conocer los factores que provocan un mal clima laboral y las estrategias para aplicarlas en cada organización, el objetivo es mejora la variable para alcanzar las metas propuestas. Sin embargo, las diferentes teorías expuestas por algunos autores, permite al investigador analizar y diferenciar las definiciones.

Meléndez (2015) realiza la investigación titulada “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014”.Para optar el grado de Magister en Gestión del Talento Humano, en la universidad tecnológica equinoccial de Quito, Ecuador ,teniendo como finalidad conocer el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaria General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. Utilizando un diseño de tipo explicativo en su investigación lo que nos conlleva a conocer la causa y efecto que tenga la problemática en relación a clima laboral y desempeño, dando así la respuesta el porqué de una situación estableciendo relaciones de causa y efecto de los empleados y funcionarias en la empresa, también es un diseño de tipo descriptivo. Se aplicó la encuesta, la que será examinada a través del programa estadístico SPSS, permitiendo verificar las correlaciones que exista, el autor concluye mencionando que. El clima organizacional no influye en los resultados en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones, es importante mencionar que puede influir en el desempeño

laboral para enfocar recursos hacia otros elementos pero definitivamente no en el clima organizacional.

### I.2.3. Antecedentes Locales

Rodríguez (2015) planteo el estudio “Impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General en el Clima Organizacional y Laboral del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco”, Guayaquil previo la obtención de su título de magister. Este estudio tiene como objetivo determinar el impacto que tuvo la LOEI en el clima laboral del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco de la ciudad de Guayaquil; en esta investigación se utiliza el método científico para la construcción del conocimiento que buscan descubrir la verdad, apoyados en los métodos analíticos (inductivo) y sintéticos (deductivo). El estudio tiene carácter exploratorio considerando que es un tema de investigación no estudiado en la actualidad; es descriptivo porque se necesita describir lo que sucede en el contexto laboral, en la recolección de la información se manejó técnicas de investigación como la encuesta con un cuestionario diseñado en base a 6 variables: motivación, comunicación, condiciones de trabajo, liderazgo, clima social y remuneración, aplicadas a todo el personal que labora en el Colegio y fichas de observación utilizadas de manera aleatoria, buscando determinar los factores de mayor influencia en la personalidad de los docentes y que han afectado al clima laboral interno. Los resultados muestran que los factores de mayor incidencia negativa de la Ley están relacionados con la remuneración, condiciones de trabajo, comunicación, clima social, por lo que resulta importante buscar estrategias para disminuir el impacto de estos, y obtener un cambio de actitud personal, compromiso con la institución, aumentando el nivel de satisfacción y motivación del maestro, logrando mejores efectos en las actividades de enseñanza y aprendizaje de la formación de los jóvenes ecuatorianos.

Concha (2016) en su estudio para obtener el grado académico de mater, realizo su tesis con el tema “Satisfacción Laboral y Comunicación Interna”. Cuyo objetivo sería examinar la correlación entre niveles de satisfacción laboral y la comunicación interna de los docentes de Colegio Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil. Con un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal. Se empleó el



Cuestionario de Satisfacción con la Comunicación a una muestra de 103 docentes del Colegio Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil. Se comprobó una satisfacción laboral alta (91.2%). La comunicación interna conservó un comportamiento sólido en los últimos seis meses, con un nivel de satisfacción del 75%. A diferencia de la comunicación interna organizacional (5,30% siempre, 33,10% frecuentemente).Es importante mencionar que los niveles de relación de satisfacción laboral y comunicación interna de los docentes es satisfactoria. Pero existen aspectos que deben ser atendidos como la comunicación interna entre colaboradores, equipo de trabajo, organizacional, se propone fortalecer los canales de comunicación entre el directivo y el personal.

#### **I.2.4. Definiciones de Clima Organizacional.**

Las actitudes y comportamientos para la convivencia social de la organización son necesarios no solo en el ambiente atmosférico sino también en el ambiente organizacional. Se puede decir que es percibido por los sentidos. El clima va a influir en la conducta del ser humano, es una variable interviniente de la estructura organizacional y la conducta. De alguna manera, afecta la forma en que las personas se sienten acerca de su organización y sus miembros y los refleja en sus prácticas.

Existen varios conceptos sobre clima organizacional, estudiaremos lo que se considere más relevantes:

Robbins (2004) afirma que “es la disposición con la que un trabajador se identifica en la organización en la que labora y desde luego con sus metas se denomina clima organizacional, deseando mantenerse como parte de ella; considera que sentirse identificado con la labor que se realiza equivale a un nivel alto de actuación en el trabajo, mientras que e identificarse con la estructura en la que se labora, equivale a un elevado proceder organizacional”.

De lo que indica el autor se podría desprender que el trabajador se identifica dentro de una organización para alcanzar sus metas, manteniéndose siempre como parte de ella.

Para este autor el clima organizacional es la percepción que se posee dentro de una organización, manteniendo una buena relaciones humanas lo que permite mejorar el comportamiento del individuo obteniendo así una armonía laboral dentro de la organización (García 2009).

Tal como indica el autor la percepción es muy importante dentro de una organización, por qué de esta manera el trabajador se involucra en su trabajo, manteniendo una buena relación humano.

Es importante mantener un clima agradable en una organización ya que nos permite obtener nuestras metas tal como señala Peña (2005); menciona que el clima organizacional “es la percepción sostenida de las creencias y conducta personales de cada sujeto con respecto al vínculo de características que singularizan a una organización”.

Niles (2007) afirma “La organización es el capital afectivo, puede ser también un factor que crea adversidad en las organizaciones”.

El autor plantea la existencia de un capital afectivo, es decir, una acumulación de interacciones armónicas dentro de la institución educativa, lo que permite determinar el éxito organizacional, si el directivo no genera un ambiente de trabajo idóneo, se puede producir un caos institucional. Confirmando así que el clima organizacional constituye, de hecho, la calidad de una institución. Al mismo tiempo, establece y determina el comportamiento de los docentes en la institución, lo que genera el grado de satisfacción con relación a la actividad educativa desempeñada.

Rojas (2010) explicó que “la atmosfera organizacional será siempre un todo establecido con distintas categorías, tomando a una subunidad funcional e incluso la misma organización, o a 21 grupos como un todo organizado”.

De acuerdo a la definición de Chiavenato, (citado en Sánchez y Díaz 2013), “es la atmósfera que existe, o el medio interno que se mantiene en cada una de las organizaciones, la denomina clima organizacional englobando otras formas del medio las cuales se antepone recíprocamente en varios niveles, la tecnología, las políticas de la compañía, como el tipo de organización”.

Furnhan (2006); la define como “la atmosfera psicológica individual de todos los departamentos y secciones de una empresa. Este clima psicológico tiene una señal vital en el individuo, impresionando de manera directa las diligencias y los estados de ánimo en general. ”

En su aportaciones Furnhan ,asevera que el clima organizacional es la importancia de mantenerse psicológicamente bien en un trabajo, ya que su estado anímico estará estable indicando que su trabajo será eficaz y sus resultados será los óptimos, si se presenta todo lo contrario su trabajo será de bajo rendimiento.

Likert (1961) citado por Brunet (2004) puntualizó a la atmósfera organizacional como:

El pensamiento que poseen el ser humano dentro de una entidad y sus integrantes. Por otro lado, Likert define que como percibe el medio ambiente en el que se desenvuelve laboralmente es como actúa el individuo, ante cualquier situación, pues son ellos quienes definen que es lo más trascendente, el argumentista menciona que es importante cómo el individuo ve la situación de su ámbito laboral. La realidad interviene por encima de la apreciación, estableciendo la clase de actitud de la persona, en otras palabras, el comportamiento del individuo depende de la forma en que las personas logren percibir el mundo.

Para estos autores, la percepción es importante dentro de una organizacional ya que ayuda a mejorar el estado emocional del trabajador dentro de una institución.

#### **I.2.4.1. Dimensiones del clima organizacional**

Es importante conocer las diferentes definiciones que se da a las dimensiones, estudio que podría ser de gran ayuda para conocer los elementos que afecta al ambiente de las organizaciones según autores que la definen.

Likert (1961) citado por Jiménez (2007) organizó a la atmosfera organizacional en cuatro tipos de climas laborales los cuales estuvieron relacionados al liderazgo, clase de dirección y estilo de trabajo en grupo estudiados de la siguiente manera:

Clima explorador y autoritario. El clima que se aprecia es de miedo, la autoridad no tiene fe en sus empleados, ocasionando que las personas se mantengan en un perfil

bajo por la poca confianza que le tienen, lo que produce no querer interrelacionarse con las autoridades que ejercen la dirección, en este clima autoritario la decisión es tomada por los autoridades (directivos), sin tomar en cuenta en lo más mínimo la opinión de los empleados (docentes).

Clima Paternalista y Autoritario. La autoridad posee confianza en los trabajadores, las decisiones son tomadas en gran parte de manera grupal con la cooperación y cuenta con las opiniones de los empleados. Las premiaciones a los trabajadores y las sanciones son parte de la motivación, la comunicación que posee la autoridad con los empleados debe mantener una trascendencia, jugando un papel importante en el crecimiento de la organización.

Clima participativo. La confianza es muy importante en este tipo de clima por que los superiores dan su total seguridad hacia los subordinados, permitiéndoles tomar decisiones que satisfagan las necesidades de los trabajadores.

Sistema participativo en grupo. La confianza que los superiores le dan a los trabajadores permite que se mantenga la unión de los empleados, no olvidemos que la comunicación entre pares es importante porque permiten trabajar en función de las metas que se trazan para la motivación juega un papel importante en los trabajadores puesto que permite realizar las actividades con eficiencia y responsabilidad.

Palma (2004) precisó al clima organizacional como la apreciación del ambiente donde trabaja detallando algunos aspectos como:

Autorrealización.- Es el logro positivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de la persona por sí misma, y satisfacción y orgullo que siente por ello, exponiendo al máximo sus capacidades y habilidades.

Escudero (2011); se refiere a la pirámide de Maslow, en la cual describe a la autorrealización como la “aspiración que tiene el ser humano por prevalecer y compensar el potencial que el individuo posee, cuando cada uno siente que llegó a este nivel, asume responsabilidades sin temor alguno, dejando rastro en todo lo que realiza; produciendo así un Clima laboral de los más beneficiosos para la

organización, porque así el colaborador tiene un avance en su rendimiento labor y su personalidad”.

**Involucramiento:** Es el compromiso por parte del individuo con la empresa aplicando sus valores organizacionales para lograr el desarrollo de la misma, el desempeño laboral del trabajador permite brindar un buen servicio, contribuyendo así alcanzar las metas propuestas por la empresa.

Frías (2001) El autor muestra que existe involucramiento del trabajador siempre que ellos conozcan sus objetivos y la misión de la empresa, expresando su compromiso para trabajar en equipo y alcanzar la misión propuesta por la organización, de esta manera se podrá obtener buenos resultados sin perder sus valores que ayudan al desarrollo de la organización.

**Monitoreo:** Es la inspección que se le fijan a las autoridades para observar las tareas desarrolladas por sus subordinados, asimismo esto reconoce el acompañamiento que obtienen para el cumplimiento de sus objetivos diario.

**Comunicación:** Es el discernimiento del nivel de fluidez, prisa, claridad, conexión y exactitud de la información respectiva y adecuado a la actividad interna de la empresa, como la atención que se da usuarios a clientes, teniendo así una mejor relación con los demás.

Cuadrado (2007) Describe el autor que cuando existe una comunicación con desiguales orientaciones de mando, es difícil mantener una buena comunicación lo que provoca un bajo clima laboral, para esto es importante la intercomunicación de manera clara ,precisa y fluida con sus jefes inmediato lo que permite el desarrollo de la productividad de la organización.

**Motivación:** La motivación es la interacción de la persona con la situación que está viviendo mas no ,es un rasgo personal ,también es uno de los aspecto psicológicos en el cual se desarrolla el ser humano , se busca crear un entorno en el que éste pueda compensar los objetivos, contribuyendo con su energía y esfuerzo, de ahí la importancia de que los directivos conozcan diferentes temática para lograr motivar a los docentes, lo que nos permitiría alcanzar nuestro objetivos como organización .

De esta manera, Chiavenato (2.000) señala como “el entorno que lo rodea y el efecto de la interacción del individuo”. Para Chiavenato el individuo siente motivación cuando existe una interacción entre la situación que esté viviendo en ese momento, lo que se obtiene como resultado de esta interacción, es lo que mantiene motivado o no al individuo. Es importante acotar que esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Según Litwin y Stringer el clima organizacional acata de seis dimensiones:

Estructura. Apreciación de las obligaciones, reglas y políticas que tiene cada organización.

Responsabilidad individual. Pasión por mantener la autonomía, se considera su propio patrón.

Remuneración. Reconocimiento de igualdad en la compensación cuando el trabajo está bien realizado.

Toma de decisiones y riesgos. Reconocimiento de los niveles de inseguridad y desafío en situaciones comerciales.

Apoyo. Emociones de sustento y apego que observan las personas que trabajan.

Tolerancia al conflicto. La seguridad es la capacidad de asimilar a los empleados al riesgo de una organización sin ningún otro aferramiento.

Rousseau (1988), (citado por paramo 2004), menciona ciertos tipos de clima para ser más clara cuatro climas organizacionales con definiciones que los diferencia:

Clima Psicológico: Este tipo de clima se manifiesta en:

- a) La manera de pensar de cada empleador.
- b) La manera de pensar de cada individuo del resto de una organización.

Clima Agregado: Es la sensación propia de cada persona o miembro de una organización de acuerdo a su nivel jerárquico, esto lo podemos edificar en base al sentido de pertenencia de cada persona con una unidad identificable.

Clima Colectivo: Juega un papel transcendental en una organización este se basa en el convenio, entre personas sobre la base de sus percepciones acerca de los contextos organizacionales.

Clima Organizacional: Se lo cataloga de esta manera por ser descriptor de las cualidades propias organizacionales dicho en métodos que determinen las expresiones adecuadas con la estructura.

#### **I.2.4.2. Teoría del clima organizacional.**

Las teorías del clima organizacional nos permiten tener mayor comprensión de nuestra primera variable de estudio:

Robbins (2004) teóricamente afirma que “es la disposición con la que un trabajador se identifica en la organización en la que labora y desde luego con sus metas se denomina clima organizacional, deseando mantenerse como parte de ella; considera que sentirse identificado con la labor que se realiza equivale a un nivel alto de actuación en el trabajo, mientras que e identificarse con la estructura en la que se labora, equivale a un elevado proceder organizacional”

Jones citado por Mañas et al., (1999) el autor indica “que el clima se ajusta a procesos, prácticas y eventos que están en la base de las personas que perciben y explican las dificultades de la seguridad de la organización. Lo que nos permite conocer el resultado de relación que exista entre las características del ser humano que constituyen la organización y sus tipologías físicas”.

Ashforth citado por Mañas et al., (1999); Indica que “el individuo desarrolla una percepción que es compartida con el clima y la estructura referencia para el desarrollo de las personas”.

Teoría sostenida por Chiavenato (2001); Considera dos teorías la” X” y “Y”, las cuales estudian el comportamiento del individuo.

## **Teoría X**

Las personas mantiene una indiferencia en lo laboral y trata de evitarla siempre que pueda, la mayoría de los individuos son obligados a laborar, son controlados, dirigidos y amenazados con castigos para que así puedan esforzarse más y se puedan alcanzar los objetivos de la organización (p .133).

## **Teoría Y**

La motivación y el ambiente adecuado estimulan a las personas a lograr sus objetivos y metas, bajo las mismas condiciones personales, no solo acatan responsabilidades sino que también tratan de conquistarlas, el esfuerzo que se tiene es natural, mental y físico, o que se requiere en el trabajo es simular con juego y diversión.

### **I.2.4.3. Característica del Clima Organizacional.**

Consta una cadena de tipologías del clima laboral que son de gran importancia conocer para realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional.

Rodríguez (2001); define al clima organizacional mencionando las siguientes características:

- ✓ Ser permanente, la estabilidad de la empresa produce cambios graduales conservando el clima laboral.
- ✓ La conducta de los empleados es reformado por el ambiente de una organización.
- ✓ El ambiente de la compañía ejecuta un dominio y compromiso para los trabajadores.
- ✓ Los empleadores transforman el clima laboral de la organización, logrando afectar sus propios procederes y formas.
- ✓ Las variables pueden ser afectadas por el clima.
- ✓ Los trabajadores pueden estar insatisfecho por movimiento y ausentismo que se presente en las organizaciones lo que produce un mal clima.



### I.2.5. Definiciones de Satisfacción Laboral.

Para fundamentar nuestro estudio hemos considerado relevantes algunos conceptos sobre satisfacción laboral.

Según Palma (2005) menciona que “la satisfacción laboral es la desviación de relaciones emocionales fijas por aspectos percibidas de la ambiente laboral y de los acontecimientos situacionales que se enfrenta en la misma”

De acuerdo al autor la satisfacción laboral no es más que el sentirse bien con lo que recibe dentro de las organizaciones a la cual el representa, lo que le permitirá alcanzar sus metas y ayudara aumentar la producción.

Según Ruiz y Alcalá (2000); menciona que la satisfacción laboral es la coincidencia de lo que el trabajador intenta lograr con sus propios esfuerzos y lo que puede obtener por casualidad. Cuanto mayor es la oportunidad, mayor es la satisfacción y el conjunto de beneficios.

- a) Reconoce la actitud de los empleados, personal y globalmente.
- b) Permiten a los trabajadores evitar y modificar sus actitudes negativas.
- c) Tenga en cuenta los cambios y cambios propuestos por la institución (p .613).

Anaya y Suarez (2007) “la satisfacción laboral definida por cambios emocionales positivos, que representa una respuesta efectiva y expresiva”. Se refiere a las personas cómo se sienten sobre su trabajo y cuánto se adhieren a lo que hacen, y se sienten cómodos y satisfechos de desarrollarse como personas y profesionales.

De acuerdo al autor es importante que los trabajadores se sientan cómodos dentro de su organización y que ejerzan su trabajo en el área que él se encuentra satisfecho, pues esto nos conducirá a lograr una satisfacción labora acertada.

El conjunto de actividades es importante emplearlas en la organización y que todos los individuos formen parte de ellos logrando así una integración positiva, a este respecto Robbins (2006); define a “la satisfacción laboral como un conjunto de

actividades humanas generales para el lugar de trabajo es muy satisfactoria y tiene una actitud positiva hacia lo que hacen”.

Para Herberg citado por Galas (2003), “Define dos variables una independiente que es la satisfacción con el trabajo y la otra que es la insatisfacción, estos dos aliados con un estado emocional que se asocian con el trabajo.

González (2006) “La satisfacción laboral está conectada con el clima organizativo. Este, incluye aquellos elementos que se mantiene en el entorno laboral mediante los cuales el sujeto puede observar claramente la realidad organizacional en la que está inmerso”.

#### I.2.5.1. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Teóricamente Palma (2004); define a la satisfacción laboral como la conexión emocional detallada por tipos descubiertas de la situación laboral y de los sucesos situacionales que se presenta, Palma lo constituye de acuerdo a las siguientes dimensiones:

Significación de tareas.

Condiciones de trabajo.

Reconocimiento personal y social.

Beneficios económicos.

Significación de tareas, Palma (2004); menciona como “una disposición al trabajo en función a las habilidades personales que se tenga para ejecutar un trabajo, logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y aporte material”.

Gonzales (2006); indica que la “significación de tareas, es la manera de observar y actuar hacia la tarea desarrollada. Se puede expresar el estado de armonía entre el trabajo, y lo que se espera obtener dentro del medio labor y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede”.

Condiciones de trabajo, Palma (2004); definió “al trabajo en relación a la existencia o preferencia de los elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral”.

Reconocimiento personal y social, Palma (2004); menciona que el reconocimiento “es el estímulo más importante que el trabajador puede obtener por sus logros alcanzados, así mismo la motivación es un recurso valioso que el empleador puede dar hacia sus trabajadores”.

Según Sauerwald (2008); afirma “Al reconocimiento como un acontecimiento de la aseveración explícita y descentración individual, tomando en cuenta los valores del individuo inteligente, de modo que la sola tipificación cognitiva del ser humano se muestra como el caso especial de la neutralización de un reconocimiento original” (p.49).

Respecto a lo que indica el teórico el reconocimiento es un acumulado de expresiones cordiales que se debe de tener o hacer en una organización, para seguir manteniendo un estado de motivación por parte de los docentes.

Frías (2001); señala “Que los reconocimientos forma parte de las felicitaciones que se le exprese al individuo, hasta un valor monetario, o una comida, también se dan premios anuales por antigüedad. Ocasionalmente por circunstancias determinadas, se confieren certificados por cierto logro obtenidos, la gratificación será parte de un porcentaje respecto de las utilidades”.

De lo señalado por Frías es importante el incentivo que pueda obtener el trabajador lo que ayudara a mejorar la calidad de trabajo y sobre todo emocionalmente los empleados se sentirá motivado.

Beneficios económicos Palma (2004); lo definió como "una habilidad por el trabajo basada en aspectos compensatorios y estímulos económicos como resultado del trabajo realizado".

A la vez Chang (2010); indica “El salario, el reconocimiento y la promoción son explicados por el individuo como un estímulo o recompensa que la organización le confiere produciendo una satisfacción laboral” (Pág. 201).

El autor menciona en su aportación que es importante los incentivos de cualquier tipo que sea dentro de una organización, pues estos reconocimientos ayudan al trabajador a mejorar su calidad de labor.

Según Jiménez &Tejada (2004); Puntualiza a la satisfacción laboral como una dimensión, enfoque o registro que forma una óptica diversa, y en la generalidad de los casos combina las siguientes cuatro combinaciones de núcleos:

1. Evaluación. Condiciones físicas y entornos en los que se realiza el encargo internamente de una estructura en relación con peligros laborales, eventos y enfermedades relacionadas con el trabajo.
2. Los trabajadores de las organizaciones perceptuales comparten sus relaciones de trabajo y personales, el estado de ánimo de la organización y los individuos que la componen.
3. Diversas irregularidades estructurales: estas irregularidades afectan el trabajo y están determinadas por las condiciones de la estructura, los procesos técnicos del trabajo y el estilo de gestión. Todo esto afecta su negocio o entorno organizacional.
4. Factores que interfieren o promueven la identificación de cada empleado en su trabajo.

En este sentido, Locke (1976) fue uno de los primeros autores en intentar identificar algunos de estos rasgos y fue categorizado en dos categorías:

1. Sucesos o situaciones de satisfacción laboral.
  - ✓ Satisfacción con el reconocimiento: implica cumplidos de la finalización del trabajo, la crítica y el consenso con sus propias percepciones.
  - ✓ Satisfacción con las condiciones de trabajo: horario, descanso, diseño del taller, temperatura.

- ✓ Satisfacción con los beneficios: pensiones, seguro médico, días festivos, primas.
- ✓ Satisfacción con los beneficios: una evaluación de los aspectos cuantitativos de los beneficios, una equidad o método de distribución de los mismos.
- ✓ Satisfacción de la promoción: la base sobre la cual las oportunidades educativas o actividades promocionales tienen lugar.
- ✓ Satisfacción en el lugar de trabajo: un interés en el control del trabajo, la diversidad, las oportunidades de aprendizaje, las dificultades, la cantidad de trabajo, las oportunidades de éxito o los métodos.

2. Agentes de satisfacción que hacen posible la ocurrencia de estos eventos.

- ✓ Satisfacción con el director: estilo del director o descripción de habilidades técnicas, relaciones o administración.
- ✓ Satisfacción con la empresa y la administración: aspectos tales como las políticas salariales y salariales dentro de la organización.
- ✓ Satisfacción con los compañeros: estos incluyen capacidad, apoyo, comunicación y amistad.

Según Suarez y Anaya (2007); La satisfacción laboral se midió por la satisfacción laboral de los docentes de educación temprana:

Condiciones de vida asociada al trabajo

Diseño de trabajo

Promoción y superiores

Realización personal

Salario.

Diseño de la tarea: Esta dimensión se relaciona con la colaboración de una determinada metas y labores programadas asociadas con los puestos que el docente desempeña con su educación, materiales y recursos humanos para realizar sus actividades.

Condiciones de vida relacionadas con el trabajo: Se refiere a una instalación con tiempo, servicio y condiciones de trabajo relacionadas con el tiempo y el espacio, lo que significa un horario flexible y una higiene adecuada en el lugar de trabajo para la higiene.

Logro personal: Esta dimensión es relevante para el progreso propio y la existencia competitiva como relevante, para apreciar que ha sido creada y para ayudarlo a alcanzar sus necesidades y objetivos.

Promoción : Representa la equidad del superior, la posibilidad de que el maestro pueda hacer una promoción justa, un trato justo con otros maestros, la posibilidad de promoción de acuerdo con los logros y la capacidad, y una buena relación con el director.

Salario: Esta dimensión es la recompensa salarial y el incentivo necesarios para lograr la calidad de la educación.

#### **I.2.5.2. Teoría de la satisfacción laboral.**

Para tener un mayor entendimiento de nuestra segunda variable, abordaremos las teorías más relevantes.

Teóricamente Palma (2004); define a “la satisfacción laboral como la conexión emocional detallada por rasgos descubiertas de la entorno laboral y de los incidentes situacionales que desafía en la misma.”

Palma en su aportación establece las siguientes dimensiones: Significación de tareas, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y social, Beneficios económicos.

Locke (1969); expresa en su teoría de firmeza de metas, que el apoyo de los trabajadores “es alta cuando existen unas metas específicas o unos horizontes de ocupación determinados, que cuando estos no existen”.

Estos objetivos van relacionados con las metas y planes para el cargo expectante, mientras los empleados informan de la fijación de fines o metas, su desempeño laboral mejorara, produciendo una satisfacción personal. Las metas que se propongan los trabajadores permiten obtener una “autorrealización” (crecimiento personal) del empleado dentro de la organización. El uso de la Fijación de Metas para los líderes, involucra tomar las individualidades de cada empleador al fijar las metas, los individuos con alta motivación de logro, tomarán mejor su desempeño ante metas específicas y difíciles, por su habilidad y confianza en sí mismas ya que lo ayudara alcanzar su objetivo propuesto.

Por otro lado, Robbins (1998); en su teoría de satisfacción laboral.

Supone que los primordiales factores que determinan la satisfacción laboral son: reto del trabajo, los empleados que conservan muy poco desafío de alcanzar metas, inducen al aburrimiento pero un desafío demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso; conservando así una recompensa ,lo que se consigue demostrar que las disposiciones de ascenso se ejecutan con rectitud y justicia, provocando una satisfacción laboral; también tenemos las condiciones favorables de trabajo, los empleados se comprometen a mantener un ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal , alcanzando así proteger una relación de conformidad con todos sus compañeros.

Herzberg (1987); sostiene en su teoría que la satisfacción laboral tiene.

Factores intrínsecos (motivadores), lo que se expresa como la satisfacción laboral; y extrínsecos (higiénicos) alcanzan ser opuestos por los aspectos que originan la insatisfacción laboral. Los elementos intrínsecos o motivadores, están afines con el compromiso y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta como: el beneficio de completar una tarea o conseguir un objetivo.

Es importante tomar en cuenta la motivación que pueda tener un trabajador, porque de esta manera su laboral dentro de su organización lo hará con agrado y felicidad, manteniendo así los objetivos trazados por la empresa.

(Perinés Cristal, 2001), citado por (Domingo & Nieto, 2002); los componentes motivacionales perciben el progreso individual, reconocimiento, beneficio, avance, y

la responsabilidad misma. En cambio los factores extrínsecos o higiénicos relatan a las situaciones en el ser humano cumple su labor, las cuales se obligan principalmente con el contexto del puesto.

Los primordiales componentes higiénicos son: salario, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, políticas y administración de la organización, control, relación con los subordinados, correspondencia con los colegas, correlación con superiores y estatus, (Herzberg, Máuser y Synderman,1959), citado por (Martínez Galicia ,2014).

Se podría decir que a partir de las teorías mencionadas, se busca que los trabajadores resguarden sus escaseces, individuales y grupales, de las más básicas como las más elevadas. De esta manera, el líder debe relacionarse adecuada con su entorno de trabajo a bien de investigar las insuficiencias que existan, las mismas que pueden ser materiales, tecnológicas, personales u otras. Es importante tomar en cuenta las habilidades y capacidades con las que cuenta los trabajadores. De esta manera, el trabajador apoyará al progreso continuo de la organización a la vez que se considerará útil y orgulloso de su labor, y en resultado existirá más orgulloso dentro de su organización.

### **Factores determinantes de la Satisfacción Laboral.**

Los descubrimientos enfrentados en las indagaciones y los conocimientos acumulados de Robbins (1998); creyó que los principales factores determinantes de la satisfacción laboral son cuatro: Reto del trabajo, Sistema de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo y colegas que brinden apoyo.

Reto del trabajo: Los colaboradores distinguen los compromisos como la conformidad de emplear sus oportunas experiencias, que brinden una diversidad de labores, libertad y que se les ofrezca una retroalimentación de cómo se están descargando, de esta forma se alcanza rematar un reto moderado causando delicia y complacencia.

Sistema de recompensas justas: El salario para los trabajadores es muy importante ya que provoca satisfacción por su labor, es imperativo que les paguen de acuerdo con su, experiencia, habilidades, roles y responsabilidades.



Condiciones favorables de trabajo: Es importante conocer en qué condiciones se encuentra el trabajador, porque de eso dependerá la productividad y la satisfacción de los mismos.

Colegas que brinden apoyo: Siempre dentro de una organización encontraremos personas que nos brinde apoyo para mejorar la productividad y mantener una buena satisfacción laboral, la mala relación con un colega o jefe es la razón principal del mal ambiente de trabajo.

Por otro lado, el equilibrio es esencial para lograr la satisfacción laboral. Los empleados que necesitan trabajar menos de las expectativas y posibilidades pueden causar sentimientos de frustración y fracaso. Pero la oposición a exigir demasiado es probable que cause presión y estrés indebidos. En ambos casos, la situación es diferente, pero siempre debe evitarse porque causa incomodidad y quejas al personal.

### **I.3. Formulación del problema**

¿De qué manera el Clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los profesores de una institución educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil, 2018?

#### **I.3.2. Problemas Específicos.**

¿Cómo se relaciona la dimensión autorrealización con la satisfacción laboral de los profesores de una institución educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil, 2018?

¿De qué manera la dimensión involucramiento se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil, 2018?

¿En qué medida la dimensión monitoreo se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil, 2018?

¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación con la satisfacción laboral de los profesores de una institución educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil, 2018?

¿De qué manera la dimensión motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil, 2018? .

#### **I.4. Justificación.**

La investigación en cuanto a su contribución al conocimiento, justifica su conveniencia porque en el contexto del servicio que brindan las instituciones públicas, el tema del clima organizacional y satisfacción laboral es considerado un aspecto elemental en el desarrollo de las instituciones, así obtendremos docentes gustosos de trabajar y estar predispuesto al cambio para mejorar la educación.

El estudio tiene relevancia social porque a través del diagnóstico de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se asemejan las escaseces reales de la establecimiento para mejorar el servicio que brindan porque los beneficiados directamente de la investigación serán los docentes, directivos, y la comunidad educativa entera.

La investigación tiene implicancias prácticas, en cuanto a que los conceptos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, se relacionan con la educación para establecer cuáles son los factores que favorecen en los docentes una capacitación integral, lo que permitirá alcanzar un clima organizacional satisfactorio y que permita lograr el desempeño docente esperado.

En consecuencia este estudio puede permitir a la institución obtener información confiable en cuanto a los factores que influyen en las variables de estudio y se las pueda considerar como elementos indispensables para lograr un personal docente motivado y dirigido a alcanzarlas metas organizacionales.

Este trabajo tiene valor teórico puesto que aportará información útil sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de escuelas en nuestro contexto, siendo los principales usuarios de dicha información los directores de los establecimientos educativos y teniendo como beneficiarios a toda una comunidad educativa.

La justificación metodológica de este trabajo, radica en la utilización de técnicas, métodos y procedimientos propios de la investigación científica, los mismos que cuentan con confiabilidad y validez comprobadas, pues se han utilizado en trabajos de rigor científico.

## **I.5. Hipótesis**

### **I.5.1. Hipótesis General.**

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de una institución educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil ,2018.

### **I.5.2. Hipótesis específicas.**

La dimensión autorrealización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores “Los Andes” de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, 2018.

La dimensión involucramiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores “Los Andes” de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, 2018.

La dimensión monitoreo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores “Los Andes” de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, 2018.

La dimensión comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores “Los Andes” de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, 2018.

La dimensión motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesores de una institución educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil, 2018.

## **1.6. Objetivos**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de una institución educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil ,2018.

### **1.6.2. Objetivos específicos.**

1.- Comprobar la relación de la dimensión autorrealización con la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil ,2018.

2.- Constituir la relación Involucramiento con la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil ,2018.

3.- Conocer la relación de la dimensión monitoreo con la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil ,2018.

4.-Determinar la relación de la dimensión comunicación con la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil ,2018.

5.- Establecer la relación de la dimensión motivación con la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa “Los Andes” de la ciudad de Guayaquil ,2018.

## II. MÉTODO

Esta investigación fue de prototipo Correlacionar asociativa, pues pretendió examinar la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral de una unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil. Estos estudios correlacionales se efectúa en el momento en que no se puede tratar las variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010); menciona los estudios correlacionales tienen “como propósito verificar la correspondencia o nivel de agrupación que pueda existir entre dos o más conceptos, condiciones o variables en un escenario en particular”. (p. 81).

El presente estudio nos ayudó a medir el grado de relación que existe entre las variables, pues también midió la intensidad entre ellas.

Según su finalidad es básica, porque describió, explico y manifiesto un problema teórico de las variaciones. Sánchez y Reyes (2002); menciona que “es la que expresa algunas dificultades teóricos y sustantivas, se encamina a explicar, describir y manifiesta la situación buscando así lo principios y leyes que ayuda a establecer una teoría científica”.

La información teórica recogida sirve como base para futuros estudios aumentado así el conocimiento.

Por su naturaleza la investigación tomó en consideración el enfoque de tipo cuantitativo. Al respecto Baptista, Hernández y Fernández (2014); señalan “El enfoque cuantitativo se basa en la manipulación y la recolección de datos para comprobar la hipótesis mediante el análisis estadístico y numérico con el fin de instaurar pautas de procedimientos y comprobar teorías” (p. 4).

Los autores mencionan que la recolección de datos es importante ya que nos ayuda obtener resultados que nos llevan a tomar decisiones en beneficio de la organización.

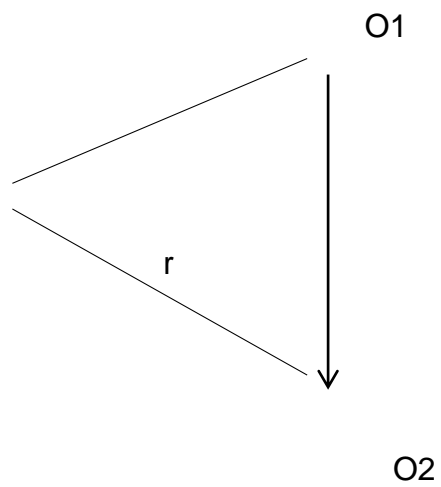
## **2.1. Diseño de investigación.**

El diseño de la indagación fue descriptiva correlacionar asociativa por tanto anhela establecer el nivel de relación existente entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en la misma unidad de estudio docentes de una unidad educativa Los Andes Guayaquil Ecuador 2018. Este estudio no hace variar sus variables, la investigación no experimental correlacionar hace que se observe los fenómenos de forma clara tal como se encuentra en su contexto natural, para que así se pueda analizar según Tucker (2009).

De esta manera este tipo de diseño, solo se limita a observar las variables tal como se muestra y se proviene acumular información que ya existe sobre ellas para definitivamente realizar un informe notable a la indagación.

En su alcance temporal la investigación fue no experimental transversal porque se da en un momento dado y en un período determinado. Según Tucker (2004) indica que el diseño de investigación transversales es aquel que recoge información en un tiempo y momento dado, la finalidad es describir variables y examinar la interrelación que exista en un momento dado, y la orientación que asume corresponde a la comprobación. Al respecto Baptista, Hernández y Fernández (2010); afirman “Los diseño no experimental son investigaciones que se lo realiza sin manejo de las variables por que se examinan los fenómenos en forma natural” (p.149).

El gráfico que le corresponde a este diseño seleccionado es el siguiente:



Dónde:

M: → docentes de la unidad educativa Los Andes de 2018.

O1 → clima organizacional.

O2 → satisfacción laboral.

r → relación

## 2.1. Variable Operacionalización

- Variable 1: Clima organizacional.
- Variable 2: satisfacción laboral.

## 2.2. Población, Muestra, Muestreo.

De acuerdo a su criterio, Carrasco (2009) señala a “la población como la unidad de análisis que pertenece a un lugar donde se aplica el trabajo de Investigación”. (p. 236).

En este sentido se podría decir que la población es toda la unidad de análisis que se toma en cuenta para un estudio específico sin perder el espacio geográfico donde se materializa el estudio.

La población de la actual investigación está conformado por 16 docentes de los niveles de inicial y básica elemental de la unidad educativa Los Andes.

*Tabla 1 Población de Estudio*

<b>Nivel de Educación</b>	<b>Nº Docente</b>
Inicial	5
Primero	5
	6
Básica elemental	16
Total	

Fuente: Docente de la unidad educativa los andes Guayaquil 2018.

### Muestra

Sobre lo exclusivo Baptista, Hernández y Fernández (2010); dicen “la muestra es un subgrupo de la población de estudio en la cual se recogerán datos, con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población.” (p.173).



La muestra que se toma es parte de la unidad de análisis del estudio, por qué los datos recogidos representa a la población.

Por su parte, Carrasco (2006); afirma “Es una parte representativa de la población ya que son objetivas y naturales permitiendo obtener resultados generales de toda la población en estudio” (p. 237).

La muestra fue de tipo censal ya que estaba conformada en nuestro caso por la población en su totalidad es decir por los 16 docentes pertenecientes a los 3 niveles educativos de inicial, primaria y básica elemental que atiende a la unidad educativa Los Andes.

### **Muestreo**

Con relación al muestreo, Hernández, Fernández y Baptista (2010); indican “la elección de la muestra probabilística y no probabilística se fija en base al problema, las hipótesis, el diseño de investigación y la calidad de sus contribuciones que se especula hacer con ellas.” (p.177).

### **Muestreo no probabilístico**

De la misma forma Hernández, Fernández y Baptista, indica:

En los diseños de investigación transaccional de forma descriptivo o correlacionales causal, se puede tomar en cuenta la muestra probabilística, la cual ayuda a realizar las valoraciones de las variables de un población evaluando con pruebas estadísticas, la misma que nos ayuda a conocer la probabilidad de ser elegido dentro de una población o muestra (2010, p.177).

En nuestra investigación el muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico, se aplicó los cuestionarios a una muestra de 16 docentes pertenecientes a los 3 niveles educativos de inicial, primero y básica elemental que atiende la unidad educativa los andes.

### **2.3. Técnicas de recolección de datos validez y confiabilidad.**

La técnica de investigación que se utilizó fue el cuestionario la cual nos permitió conocer los datos de la variable clima organizacional y satisfacción laboral de la unidad educativa Los Andes del año, 2018.

Según Carrasco (2009) el cuestionario” es la técnica que se utiliza para la investigación social porque es útil tiene versatilidad, sencillez y objetividad para obtener los datos”.

#### **2.3.1.1. Instrumento de recolección de datos.**

Hernández, Fernández y Baptista (2010); afirman que “Es una técnica que maneja el investigador en el cual se registra información obtenida sobre la variable que tiene en mente” (p. 200).

Las aportaciones de los diferentes autores indica que la intención del elemento es tratar de conseguir información con las respectiva rasgos de los dependientes u objetos a bien de medir verdaderamente lo que se quiere medir, exclusivamente en la actual investigación el cuestionario fue el instrumento utilizado para nuestra investigación, aplicado a los profesores de la unidad educativa los andes Guayaquil, 2018, los ítem están estructurados por cinco alternativas de acuerdo a la escala de Likert, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, este instrumento fue adaptado por Sonia Palma (1999), con 20 ítems para clima organizacional y 16 para satisfacción laboral.

#### **Cuestionario**

Según, Sánchez y Reyes (2002); nos da a conocer que el cuestionario para él “es un documento dónde consta preguntas variadas que tiene relación con la investigación, estas preguntas pueden ser forzadas, de comparación, alternativas múltiples, dicotómicas, de respuestas abiertas y polifónicas.”

Hernández, Fernández y Baptista (2010); indican que “el cuestionario es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas de una o más variables a medir. Tomando en cuenta el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

En nuestra investigación las preguntas planteadas en ambos instrumentos son politómicas, son adecuadas para dar respuesta al planteamiento del problema y para contrastar las hipótesis, debemos de señalar que pasaron por las pruebas de confiabilidad y validez.

### **2.3.1.2. Validez y confiabilidad del instrumento de los instrumentos.**

El instrumento fue autorizado a través de la validación de contenidos mediante experto. Según Bernal (2006); indica que “un instrumento tiene validez porque evalúa el cuestionario, entonces la validez es el nivel con la que se puede inferir las soluciones desde que se obtiene los resultados, midiendo lo que se puede medir”.

La representación de los ítems mostrados estuvieron revisados por expertos que dictan cátedra en la universidad Cesar Vallejo, mostrando que los instrumentos presentan claridad, relevancia y pertinencia.

La valoración que se le da es de adecuado, según la experta Dr. Liliana Espinoza.

#### **2.3.1.2.1. Confiabilidad del instrumento.**

La confiabilidad del instrumento fue determinada por la prueba estadística alfa de Cronbach y por medio del software SPSS. Los resultados fueron los siguientes, para el clima organizacional 0.967 con 20 ítems que nos indica un valor de confiabilidad, mostrando así lo confiable de nuestro instrumento, en nuestra segunda variable satisfacción laboral con alfa Cronbach 0.907 con 16 ítems que nos muestra un valor de confiabilidad de acuerdo a los rangos propuestos por George & Mallery (2002) ;pertenece a una buena “confiabilidad lo que indica que el instrumento ejecutado brinda toda la seguridad y confianza para medir las variables”.

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

Nuestra investigación aplico un modelo estadístico matemático, que nos permitió analizar, representar e interpretar los datos recogido, también se aplicó tablas que hacen posible un mejor entendimiento de la investigación, se organizó datos luego estos resultados fueron ordenados, para ello se utilizó el software SPSS.

Para la medición de las variables de estudio, en ese sentido se utilizó el estadístico de Rho de Spearman, estadístico no paramétrico que hace posible evaluar las variables y a la vez contrastar, aceptar o rechazar nuestras hipótesis.

## **2.6. Aspectos Ético**

La presente investigación fue desarrollada teniendo en cuenta algunos aspectos de orden ético los cuales se respetaron para la aplicación de instrumentos, análisis y otros (teorías relacionadas, marco conceptual, antecedente).

1.- Respeto a la identidad o anonimato a los investigadores.

2.- Naturalidad y pudor ya que no se manipularan los datos de manera subjetiva para la investigación, sino que se ejecutara la interpretación de los resultados obtenidos, según la realidad de manera objetiva.

3.- También la investigación conto con la autorización del directivo de la institución quien nos dio la apertura necesaria para su aplicación, los maestros estuvieron predispuestos a colaborarnos.

### III. RESULTADOS

#### Objetivos generales

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 2 Relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Los Andes.*

Clima Organizacional	Satisfacción Laboral		Total
	Alto		
ALTO	Nº	%	
	16	100,0%	100,0%
Total	16	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar a los docentes de la unidad educativa los Andes de la ciudad de Guayaquil.

Elaboración Propia.

#### Interpretación

La tabla 2 describe que el 100,0% (16) de los docentes coincide en evaluar como alto, el nivel clima organizacional que se entiende que el docente que se ubica en este nivel del Clima Organizacional muestra un alto grado de relaciones laborales y personales con todo los miembros de la comunidad educativa, el líder es el ejemplo a seguir en una organización, lo cual ayuda a todo el personal docente a trabajar por un ideal, lo que nos ayuda a crecer como institución y alcanzar nuestros objetivos y metas propuestas, alcanzando así la eficacia y eficiencia. Cumpliendo así un buen Desempeño y logro deseado por el personal en

un ambiente de trabajo agradable, y en el mismo nivel alto a la variable satisfacción laboral que interpreta que el docente que se ubica en este nivel de satisfacción laboral muestra un grado de motivación, lo cual ayuda a todo el personal docente, a trabajar por un ideal, lo que nos ayuda a crecer como institución y alcanzar nuestros objetivos y metas propuestas, alcanzando así la eficacia y eficiencia de toda un grupo de trabajadores.

#### Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la dimensión involucramiento con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil ,2018.

*Tabla 3 Relación entre la dimensión Involucramiento con la Satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes.*

Involucramiento	Satisfacción Laboral	Alto		Total
		Nº	%	
	ALTO	16	100,0%	16 100,0%
	TOTAL	16	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar a los docentes de la unidad educativa los andes, de la ciudad de Guayaquil.

Elaboración Propia.

#### Interpretación

La tabla 3 describe que el 100,0% (16) de los docentes coincide en evaluar como alto el nivel de la dimensión Involucramiento que se entiende, que el docente que se ubica en este nivel del Clima Organizacional muestra un alto grado de relaciones laborales y personales con todo los miembros de la comunidad educativa y describe en el mismo

nivel a la variable satisfacción laboral que interpreta, dando como conclusión que en el grado de conocimiento sobre el nivel de involucramiento de los docentes de una unidad educativa los andes ,es alto.

#### Objetivos específico 2

Determinar la relación de la dimensión autorrealización con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa los andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 4 Relación de la dimensión Autorrealización con la Satisfacción Laboral de los docente de la Unidad Educativa Los Andes*

Autorrealización	MEDIO	Satisfacción Laboral		Total	
		Nº	%	Nº	%
		1	6,3 %	1	6,3 %
	ALTO	15	93,8%	15	93,8%
	TOTAL	16	100,0%	16	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar a los docentes de la unidad educativa Los Andes, de la ciudad de Guayaquil.

Elaboración Propia.

#### Interpretación

La tabla 4 describe que el 93,8% (15) de los docentes de la unidad educativa Los Andes coincide en evaluar como alto la dimensión autorrealización que se entiende que el docente que se ubica en este nivel

del Clima Organizacional muestra un alto grado de relaciones laborales y personales con todo los miembros de la comunidad educativa, el líder es el ejemplo a seguir en una organización, lo cual ayuda a todo el personal docente a trabajar por un ideal, lo que nos ayuda a crecer como institución y alcanzar nuestros objetivos y metas propuestas, alcanzando así la eficacia y eficiencia.

Por otro lado, el 6,3%(1) el de los docentes valoran en el nivel medio a la variable satisfacción, de los resultados obtenidos se deduce que en el grado de percepción sobre el nivel de autorrealización se encuentra en un nivel alto .

### Objetivo específico 3

Conocer la relación de la dimensión monitoreo con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 5 Relación de la dimensión Monitoreo con la Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes*

Monitoreo	Satisfacción Laboral		Total	
	Alto			
	Nº	%	Nº	%
MEDIO	2	12,5 %	2	12,5 %
ALTO	14	87,5%	14	87,5%
TOTAL	16	100,0%	16	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar a los docentes de la Unidad educativa Los Andes, de la ciudad de Guayaquil.

Elaboración Propia.



## Interpretación

La tabla 5 describe que el 87,5%(14) de los docentes de la unidad educativa Los Andes coincide en evaluar en el nivel alto a la dimensión monitoreo que se entiende que el (la) docente que se ubica en este nivel del Clima Organizacional muestra un alto grado de relaciones laborales y personales con todo los miembros de la comunidad educativa, el líder es el ejemplo a seguir en una organización ,lo cual ayuda a todo el personal docente a trabajar por un ideal, lo que nos ayuda a crecer como institución y alcanzar nuestros objetivos y metas propuestas, alcanzando así la eficacia y eficiencia. Por otro lado, el 12,5% de los docentes valoran en el nivel medio a la variable satisfacción laboral, de los resultados obtenido se deduce que en el grado de percepción sobre el nivel monitoreo por parte de los docente de una unidad educativa los andes es, alto.

### Objetivo específico. 4

Determinar la relación de la dimensión comunicación con la satisfacción laboral del docente de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 6 Relación de la dimensión Comunicación con la Satisfacción Laboral del docente de la Unidad Educativa Los Andes.*

	Satisfacción Laboral		Total	
	Nº	%	Nº	%
Comunicación				
MEDIO	1	6,3 %	1	6,3 %
ALTO	15	93,8	15	93,8%
TOTAL	16	100,0%	16	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar a los docentes de la Unidad Educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil.

Elaboración Propia.

## Interpretación

La tabla 6 describe que el 93,8% (15) de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes coincide en evaluar en el nivel alto a la dimensión Comunicación y que se entiende que el docente que se ubica en este nivel del Clima Organizacional muestra un alto grado de relaciones laborales y personales con todo los miembros de la comunidad educativa, el líder es el ejemplo a seguir en una organización, lo cual ayuda a todo el personal docente a trabajar por un ideal, lo que nos ayuda a crecer como institución y alcanzar nuestros objetivos y metas propuestas, alcanzando así la eficacia y eficiencia.

Por otro lado, el 6,3% de los docentes valoran en el nivel medio a la satisfacción laboral que se entiende que el docente que se ubica en este nivel de satisfacción laboral, de los resultados obtenidos se deduce que el grado de percepción sobre el nivel comunicación por parte de los docente de una unidad educativa los andes es, alto.

## Objetivo específico 5.

Establecer la relación de la dimensión motivación con la satisfacción laboral de los docente de la unidad educativa Los andes de la ciudad Guayaquil, 2018.

*Tabla 7 Relación de la dimensión motivación con la satisfacción laboral de los Docente de la Unidad Educativa Los Andes.*

	Satisfacción Laboral		Total	
	Alto			
MOTIVACIÓN	Nº	%	Nº	%
ALTO	16	100,0	16	100,0%
TOTAL	16	100,0%	16	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar a los docentes de la Unidad Educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil.

Elaboración Propia.

## Interpretación

En el listón 7 representa el 100,0% (16) de los profesores coincide en evaluar como alto el nivel de la dimensión motivación que se cree, que el (la) profesional que se ubica en esta altura del Clima Organizacional ejemplo un valioso nivel de relaciones laborales y personales con todo los miembros de la comunidad educativa, el líder es el ejemplo a seguir en una organización, lo cual ayuda a todo el personal docente a trabajar por un ideal, lo que nos ayuda a crecer como institución y alcanzar nuestros objetivos y metas propuestas, alcanzando así la eficacia y eficiencia. Cumpliendo así un buen Desempeño y logro deseado por el personal en un ambiente de trabajo agradable, y describe en el mismo nivel a la variable satisfacción laboral que demuestra que el (la) docente, se ubica en este elevación de satisfacción laboral muestra un grado de motivación, lo cual ayuda a todo el personal docente, a trabajar por un ideal, lo que nos ayuda a crecer como institución y alcanzar nuestros objetivos y metas propuestas, alcanzando así la eficacia y eficiencia de toda un grupo de trabajadores que solo busca alcanzar la visión y misión propuesta por toda la comunidad educativa.

## Hipótesis General.

**Hi:** El clima Organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

**Ho:** El clima Organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa los andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 8 Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad Educativa los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.*

		Variable Satisfacción	
			Laboral
Clima Organizacional	Rho	0,553	
	Sig. (Bilateral)	0,026	

Fuente: Cuestionario para evaluar clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de unidad educativa Los Andes. Elaboración Propia.

## Interpretación:

La tabla 8 muestra que hay una relación significativa (0,026) entre la variable del clima organizacional y la variable satisfacción laboral, por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto al valor de correlación (0,553), se interpreta que existe una correlación positiva media.

### Hipótesis específicas 1

**H1:** La dimensión autorrealización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

**H0:** La dimensión autorrealización no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 9 Relación entre la dimensión Autorrealización y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.*

		Variable
		Satisfacción laboral
Dimensión autorrealización	Rho	0,180
	Sig. (Bilateral)	0,505

Fuentes: Cuestionario para evaluar clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de unidad educativa Los Andes.

Elaboración Propia

### **Interpretación:**

La tabla 9 muestra que no hay una relación significativa (0,505) entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción laboral, por lo tanto se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula. En cuanto al valor de correlación (0,180), se interpreta que existe una correlación positiva débil.

## Hipótesis específicas 2

**H1:** La dimensión involucramiento se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

**H0:** La dimensión involucramiento no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 10 Relación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.*

		Variable Satisfacción laboral
Dimensión Involucramiento	Rho	0,572
	Sig. (Bilateral)	0,020

Fuente: Cuestionario para evaluar a los docentes de la unidad educativa los andes, ciudad de Guayaquil.  
Elaboración Propia.

### **Interpretación:**

La tabla 10 muestra que hay una relación significativa (0,020) entre la dimensión involucramiento y la variable satisfacción laboral, por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto al valor de correlación (0,572), se interpreta que existe una correlación positiva media.

### Hipótesis específicas 3

**H1:** La dimensión monitoreo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

**H0:** La dimensión monitoreo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 11 Relación entre la dimensión monitoreo y satisfacción laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.*

		Variable
		Satisfacción Laboral
Dimensión Monitoreo	Rho	0,397
	Sig. (Bilateral)	0,128

Fuente: Cuestionario para evaluar a los docentes de la Unidad Educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil.

Elaboración Propia.

#### **Interpretación:**

La tabla 11 muestra que no hay una relación significativa (0,128) entre la dimensión monitoreo y la variable satisfacción laboral, por lo tanto se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula. En cuanto al valor de correlación (0, 397), se interpreta que existe una correlación positiva débil.

#### Hipótesis específicas 4

**H1:** La dimensión comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

**H0:** La dimensión comunicación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 12 Relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.*

		Variable
		Satisfacción
Laboral Dimensión Comunicación	Rho	0,457
	Sig. (Bilateral)	0,075

Fuente: Cuestionarios para evaluar clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil. Elaboración Propia.

#### **Interpretación:**

La tabla 12 muestra que no hay una relación significativa (0,075) entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, por lo tanto se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula. En cuanto al valor de correlación (0,457), se interpreta que existe una correlación positiva débil entre dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral.



## Hipótesis específicas 5

**H1:** La dimensión motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

**H0:** La dimensión motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

*Tabla 13 Relación entre la dimensión Motivación y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.*

	Variable	
	Satisfacción Laboral	
Dimensión Motivación	Rho	0,576
	Sig. (Bilateral)	0,019

Fuente: Cuestionarios para evaluar a los docentes de la Unidad Educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil.

Elaboración Propia.

### **Interpretación:**

La tabla 13 muestra que hay una relación significativa (0,019) entre la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral, por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto al valor de correlación (0,576), se interpreta que existe una correlación positiva media entre la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral.

## IV. DISCUSIÓN

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.

Según los resultados encontrados en las variables del problema de investigación, indica que existe evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional y satisfacción laboral se mantiene en un nivel alto, por el contrario la tabla 8 muestra un valor de correlación ( $p: 0,553$ ), se interpreta que existe una relación significativa, entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Estos resultados pueden interpretarse afirmando según Robbins(2004) el clima organizacional “es la disposición con la que un trabajador se identifica dentro de una organización en la que labora y desde luego con sus metas ,deseando mantenerse como parte de ella ;considera que sentirse identificado con la labor que se realiza equivale a un nivel alto de actuación en el trabajo ,mientras que e identificarse con la estructura en la que se labora ,equivale a un elevado proceder organizacional” .Por otro lado Sierra (2015) para la obtención de su grado académico de maestría, realizó su tesis con el tema “Satisfacción laboral y clima organizacional en los docentes de las escuela Adventistas del Séptimo día de la Unión Colombiana del Sur” en la Universidad de Montemorelos, Colombia. En la investigación referenciada el objetivo planteado es conocer la vinculación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en los maestros. Como resultados la investigación arrojó que sí existe entre satisfacción laboral y clima organizacional una correlación de manera significativa moderada ( $r=0.616$ ), con lo que se aceptó la hipótesis planteada por Sierra. Como conclusión, se planteó que existe una correlación positiva media en las variables planteadas y que se podría mejorar el trabajo docente para que se efectúe con mayor eficiencia, brindando así una educación de calidad.

Con respecto a la dimensión autor relación al valor de correlación ( $Rho = , 0,180$ ), se interpreta que existe una correlación positiva débil, por lo tanto no afecta en la relación de clima organizacional y satisfacción laboral por tal conocimiento se debe tomar en cuenta otros elementos así como: capacitaciones, cursos de actualización e innovación con el fin de estimular al personal docente y administrativo a fin de mantener un ambiente agradable y armonioso para la construcción de las actividades y así alcanzar los objetivos programados, por esta razón se pide considerar otras alternativas o estrategias para perfeccionar las relaciones entre el personal docente y la dirección que laboran en la unidad educativa los andes de la ciudad de Guayaquil.

De la misma manera Niles (2007) afirma “una manifestación del capital afectivo de la organización, también puede ser uno de los factores que genera adversidad en las organizaciones”.

De acuerdo a los resultados obtenidos para la dimensión involucramiento que existe una correlación positiva débil con un ( $Rho = (0,572)$  y significativa ( $P= 0,20 < 0,05$ ) con relación a la variable satisfacción, por lo tanto se deben investigar otros factores que en realidad influyan en la satisfacción laboral. Por el contrario, Meléndez (2015) en su investigación sobre relación entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, detalló en sus conclusiones que el desempeño laboral es fundamental para la ejecución de las actividades, no obstante el cumplimiento posee un valor moderado; refiere además que, en cuanto a la camaradería es decir a la relación cordial que tiene entre grupos y el orgullo es decir sus sentimientos de autoestima de los funcionarios/rías se correlaciona de una manera positiva.

Además, se observa que existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión monitoreo tiene relación positiva débil ( $Rho = 0, 397$ ) y significativa ( $P= 0,128 < 0,05$ ) con la variable satisfacción laboral de la unidad educativa los andes de igual forma, Ibáñez (2013), planteó el

estudio “Desempeño docente y clima organizacional del Liceo Agustín Codazzi, Venezuela” ,concluyo demostrando una correlación efectiva, aunque en nivel bajo significativa asociarse con el desempeño docente y clima organizacional, las variables que trabajó en su tesis.

Con relación a la dimensión de comunicación podemos decir que existen evidencias suficientes para aseverar que tiene relación positiva débil ( $Rho = 0,457$ ) y significativa ( $P= 0,075 < 0,05$ ) con la variable satisfacción laboral de la unidad educativa los andes. Los resultado hallados en el reciente estudio coincide en líneas generales con lo encontrado por Cuadrado (2007) refiere que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo Clima laboral y personalidad rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección. Es aquella que se necesita para intercomunicarse de una manera clara, precisa y fluida a sus jefes inmediatos.

En definitiva, con respecto a la dimensión motivación se consigue decir que existen evidencias suficientes para aseverar que tiene relación positiva media ( $Rho =0,576$ ) y significativa ( $P= 0,019 < 0,05$ ) con la variable satisfacción laboral. En cambio Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

## V. CONCLUSIONES

La variable clima organizacional se relaciona con la variable satisfacción laboral de la unidad educativa “los andes”, de la ciudad de Guayaquil, 2018; realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 2 y que presenta en los resultados del 100,0% de los docentes coincide en evaluar en nivel alto y en los análisis inferenciales de la tabla 8 la comprobación de que tiene relación significativa entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral con una correlación positiva media ( $Rho = 0,553$ ), y un grado de significatividad de ( $p 0,026$ ).

La dimensión autorrealización no se relaciona con la variable satisfacción laboral de la Unidad Educativa “Los Andes”, de la ciudad de Guayaquil, 2018; realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 3 y que presenta en los resultados del 6,3% de los docentes coincide en evaluar en nivel medio y en la tabla 9 se interpreta que existe una correlación positiva débil ( $Rho = 0,180$ ), no existe relación significativa entre la dimensión Autorrealización y la satisfacción laboral a través del coeficiente ( $p 0,505$ )

La dimensión involucramiento se relaciona con la variable satisfacción laboral de la Unidad Educativa “Los Andes”, de la ciudad de Guayaquil, 2018; realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 4 y que presenta en los resultados 100% de los docentes que coinciden en evaluar en nivel alto y en la tabla 10 se interpreta que existe una correlación positiva media ( $Rho = 0,572$ ), existiendo una relación significativa ( $p 0,020$ ). Entre la dimensión involucramiento y la satisfacción laboral.

La dimensión monitoreo se relaciona con la variable satisfacción laboral de la unidad educativa “los andes”, de la ciudad de Guayaquil, 2018; realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 5 y que presenta en los resultados del 12,5% de los docentes coincide en evaluar en nivel medio y en la tabla 11 se interpreta que existe una correlación positiva débil ( $Rho = 0,397$ ), encontrando así que no existe una relación

significativa ( $p = 0,128$ ). Entre la dimensión monitoreo y la satisfacción laboral.

La dimensión comunicación no se relaciona con la variable satisfacción laboral de la unidad educativa “los andes”, de la ciudad de Guayaquil, 2018; realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 6 y que presenta en los resultados del 6,3% de los docentes, coincide en evaluar en nivel medio y en los análisis inferenciales de la tabla 12 la comprobación de la hipótesis no existe relación significativa ( $p = 0,075$ ) entre la dimensión Comunicación y la satisfacción laboral y una correlación positiva débil de ( $Rho=0,457$ ).

La dimensión motivación se relaciona con la variable satisfacción laboral de la unidad educativa “los andes”, de la ciudad de Guayaquil, 2018; realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 7 y que presenta en los resultados una coincidencia del 100% nivel alto y en los análisis inferenciales de la tabla 13 la comprobación de la hipótesis nos indica que existe relación significativa ( $p = 0,019$ ) entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral y una correlación positiva media de ( $Rho=0,576$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al personal directivo de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018 seguir buscando estrategias que ayuden a mantener una satisfacción laboral excelente en el ámbito laboral, es importante conocer que los resultados obtenidos nos indica que hay una relación positiva de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por esa razón se debe trabajar con la misma alternativas que son de gran ayuda para la orientación al personal y la formación equipo.

Se recomienda al personal directivo capacitar a sus personal docente en el ámbito educativo de manera permanente lo cual mejora la calidad de educación, y se incentivara al docente a un crecimiento profesional que busca la satisfacción laboral, lo que nos permitirá cumplir con todos los lineamientos institucionales, de esta manera la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional de la institución educativa Los Andes se estaría cumpliendo.

Se recomienda al personal directivo de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018 a realizar diferentes actividades de relajamiento y de participación, antes de empezar a trabajar entre estas dinámicas se podría utilizar la de coaching, buscando integrar a todo el personal docente a participar y a recrearse, estas actividades ayudara al personal directivo alcanzar las metas propuesta por la institución en beneficio de toda una comunidad educativa, la participación del personal docentes siempre será de gran ayuda y de crecimiento laboral.

Se recomienda al personal directivo de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. Realizar el monitoreo mensualmente, de esta manera se podrá observar si se está trabajando adecuadamente según las normas establecidas por la institución, las visitas áulicas ayudara al equipo de coordinadores a observar si las planificaciones se están llevando de la mejor manera y si los objetivos propuesto se están alcanzando en lo estudiantes, se deberá culminar con

la evaluación, porque en los resultados obtenidos, de demostró que hay una correlación positiva débil.

Se recomienda al personal directivo de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018; incrementar la comunicación verbal constantemente con los docentes de manera que sea está muy fluida y clara con la finalidad de mejorar la información: reuniones semanales, por vía correo electrónico, actas escritos y mensajes de WhatsApp, teniendo así una constante comunicación con cada una de ellos, para que las actividades de la institución Educativa se pueda organizar y lograr un trabajo en equipo con toda la comunidad educativa, así se obtendrá el éxito en cada uno de los trabajos realizados.

Se recomienda al personal directivo de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018 a realizar diferentes actividad como condecoraciones, entrega de diplomas, viajes de integración entre otras, que tengan que ver con el reconocimiento del trabajo, con fin de mejor cada día más, es importante que los directivos estén pendientes de mantener la motivación de los docentes ya que un trabajador que es reconocido y valorado por lo que hace está dispuesto a dar más de sí dentro del puesto de trabajo, pues se siente cómodo con la reciprocidad de dar y recibir.



## REFERENCIAS

- Anaya y Sánchez (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación Inicial*. México.
- Brunet, L. (2004). *La influencia y el estilo de la gestión sobre el clima organizacional*.
- Concha T (2016) *“Satisfacción Laboral; Comunicación Interna de los docentes de Colegio Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos Humanos* (5 ediciones ed.). Colombia. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de administración* (8<sup>o</sup> edición ed.). México. Mc Graw Hill.
- Fernández, P. (2007). *Desafíos de la Modernización de las Relaciones Laborales*. Chile: Enciclopedia
- Guillerman (1960), citado por García, J. (2009). *Comportamiento Humano en las Organizaciones Laborales*. Madrid:
- Guevara P (2018) *“Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa” de la Universidad Andina Simón Bolívar*, Quito.
- Hernández R, (2003). *"Metodología de la Investigación "* 3<sup>o</sup> edición .México. Editorial. Mc Graw Hill.
- Hernández, R, Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación* 5<sup>o</sup> Edición. México.
- Hernández. (2014), *Metodología de la Investigación* 6<sup>o</sup> Edición. México.

- Hinojosa, C. (2010). Trabajó en los docentes *con las “variables clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores sagrados corazones padres franciscanos”*. Chile. (Tesis Magister).
- Ibáñez, M. (2013). Planteó el estudio *“Desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi*. Venezuela. (Tesis de Maestría).
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral* (1º Edición ed.). Lima.
- Méndez (2005). *Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México. Editorial Limusa.
- Minedu (2014). *Reglamento de la ley N° 29944, Ley de reforma magisterial*.  
Quito-Ecuador
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*.  
México: Pearson Educación.
- Rodríguez E (2015) *“Impacto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General en el Clima Organizacional y Laboral del Colegio de Bachillerato Técnico Fiscal Juan de Velasco ”*, Guayaquil
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (4ta edición). Lima: Visión universitaria
- Sierra, L. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por los docentes de la Iglesia Adventista del séptimo día de la unión colombiana*.  
Colombia. (Tesis de Maestría).

# ANEXOS

## Anexo N° 1: Instrumento del clima organizacional

### Cuestionario para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento del clima organizacional, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con sinceridad marcando con una (X)

Sexo M ( ) F ( ) Edad de 20 a 30 años ( ) de 31 a 40 ( ) más de 40 ( ).

Condición laboral Nombramiento ( ) Contrato ( ).

5. siempre	4 casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca
------------	----------------	------------	---------------	----------

**Variable: Clima organizacional**

N°	Items	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
<b>AUTORREALIZACIÓN</b>						
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.					
2	Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.					
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.					
4	Me siento comprometido con la institución Educativa.					
<b>INVOLUCRAMIENTO</b>						
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones					
6	El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa.					
7	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades.					
8	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores.					
9	La Institución Educativa nos permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico					
<b>MONITOREO</b>						
10	El director supervisa constantemente los logros que realizamos en la Institución.					
11	Me consideran como factor clave para la Institución Educativa					
12	El director siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.					
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución					
15	La comunicación es constante entre nosotros los trabajadores y el director.					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
16	Existen suficientes canales de comunicación en la Institución Educativa.					
17	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.					
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos					
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.					
20	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.					

## Anexo N° 2 Ficha técnica de la variable clima organizacional

### FICHA TÉCNICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- 13. NOMBRE** : Escala para medir el Clima Organizacional
- 14. AUTORES** : Sonia Palma
- 15. FECHA** : 2015
- 16. ADAPTACIÓN** : Narcisa Calva Díaz
- 17. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 18. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo del clima organizacional en sus dimensiones , Autorrealización, Involucramiento, Monitoreo , Comunicación , Motivación de la Unidad Educativa Los Andes
- 19. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Los Andes
- 20. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 21. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 22. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 23. N° DE ÍTEMS** : 20
- 24. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores
- 1.- Autorrealización: 04 ítems**
    - Desarrollo personal 1,2
    - Desarrollo profesional 3,4
  
  - 2.- Involucramiento: 05 ítems**
    - Compromiso 5,6
    - Organización 7,8
  
    - Participación 9
  
  - 3.- Monitoreo: 03 ítems**
    - Apoyo orientación 11,12

- Evaluaciones de trabajo 10

#### 4.- Comunicación: 04 ítems

- Fluidez 14
- Claridad 13
- Coherencia 15
- Precisión de la información

16

#### 5.-Motivación: 04 ítems

- Incentivos 17
- Reconocimiento 18
- Valoración 19,20

**Total de ítems: 20**

### EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Casi nunca	4	Con frecuencia
2	Ocasionalmente	5	Muchísimas veces
3	Ordinariamente	6	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
	Autorrealización		Involucramiento		Monitoreo	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
NUNCA	0	4	0	6	0	3
CASI NUNCA	5	9	7	13	4	7

<b>A VECES</b>	10	14	14	20	8	11
<b>CASI SIEMPRE</b>	15	19	21	27	12	15
<b>SIEMPRE</b>	20	24	28	30	15	18

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>				
	Niveles	Comunicación		Motivación	
		Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
NUNCA	0	4	0	4	
CASI NUNCA	5	9	5	9	
A VECES	10	14	10	14	
CASI SIEMPRE	15	19	15	19	
SIEMPRE	20	24	20	24	

- **Evaluación de variable**

Niveles	CLIMA ORGANIZACIONAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Muy bajo	0	24
Bajo	25	48
Regular	49	71

Alto	72	95
Muy alto	96	120

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

15. **Confiability:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.958 y 0,962.



Anexo N° 3 Base de datos de la variable clima organizacional

BASE DE DATOS

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión Autorrelación						Dimensión Involucramiento						Dimensión Monitoreo				Dimensión Comunicación				Dimensión Motivación						
N	1	2	3	4	T	5	6	7	8	9	T	10	11	12	T	13	14	15	T	16	17	18	19	20	T	TG
1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	2	3	10	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	92
2	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	98
3	4	4	4	5	17	4	5	4	5	4	23	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	4	5	4	22	87
4	4	4	4	4	16	3	4	5	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	79
5	1	3	5	5	14	4	4	3	3	3	17	4	3	2	9	3	3	3	9	3	4	3	4	4	18	67
6	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	4	4	21	88
7	4	5	4	5	18	4	4	5	5	5	23	5	4	4	13	5	4	4	13	5	5	5	5	4	24	91
8	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	24	5	3	5	13	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24	95
9	5	5	5	4	19	3	5	5	5	4	22	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23	92
10	4	4	5	5	18	4	4	5	4	3	20	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	5	5	22	86
11	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22	5	5	5	15	4	4	5	13	2	5	3	3	4	17	87
12	3	3	4	5	15	4	3	4	3	4	18	4	3	4	11	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	75
13	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24	96
14	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	5	4	5	14	5	4	5	14	4	4	5	5	4	22	94
15	4	5	5	5	19	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	20	92
16	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	5	5	20	87

## Anexo N° 4 Estadístico de fiabilidad del clima organizacional

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	69,80	252,622	,392	,970
VAR00002	70,10	243,878	,477	,970
VAR00003	69,20	252,400	,502	,968
VAR00004	69,30	246,011	,685	,967
VAR00005	70,20	261,511	,180	,970
VAR00006	69,70	234,900	,911	,964
VAR00007	69,40	232,933	,889	,964
VAR00008	69,90	239,656	,831	,965
VAR00009	69,70	238,678	,888	,964
VAR00010	69,40	232,933	,889	,964
VAR00011	70,00	257,333	,279	,970
VAR00012	69,60	233,600	,980	,963
VAR00013	69,60	228,489	,958	,963
VAR00014	69,90	231,878	,901	,964
VAR00015	69,80	242,622	,848	,965
VAR00016	69,70	237,567	,928	,964
VAR00017	69,60	231,822	,940	,963
VAR00018	69,70	234,456	,839	,965
VAR00019	69,80	236,844	,834	,965
VAR00020	70,20	232,178	,929	,964

Anexo N° 5 Matriz de validación del experto del instrumento del clima organizacional

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE Respuestas					CRITERIOS DE EVALUCIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
<p style="text-align: center;">Clima organizacional</p> <p>Robbins (2004) definió al clima organizacional como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas que quiere seguir formando parte de ella.</p>	Autorrealización Según Palma (2004) Lo definió como la apreciación al trabajo con respecto a las posibilidades que el medio natural favorezca al desarrollo personal y profesional contingente a la tarea.	Desarrollo personal	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Es posible integrarme con las personas de mayor jerarquía.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Desarrollo profesional	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Me siento comprometido con la institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Involucramiento. Lo conceptualiza a la identificación y compromiso con los Valores y desarrollo de la organización. También registran el apoyo que reciben para el desarrollo de sus actividades diarias. Según Palma (2004)	Compromiso	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones El director se involucra en las distintas actividades que realizamos en la Institución Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Organización	Todo el personal de la Institución Educativa cooperamos para facilitar las actividades. Todo personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de sus superiores	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

**OBJETIVO:** Conocer el nivel del Clima Organizacional de los docentes de la Unidad educativa Los Andes, Guayaquil 2018

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espinoza Salazar Liliana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctorado

**VALORACIÓN:**

INADECUADO	REGULAR	<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO
------------	---------	--

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo N° 6 Instrumento de satisfacción laboral

### Variable: Satisfacción Laboral

5. siempre	4 casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca
------------	----------------	------------	---------------	----------

N°	Ítems	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
<b>SIGNIFICACIÓN DE TAREAS</b>						
1	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.					
3	La labor que realizo es importante para la formación de personas.					
4	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
5	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.					
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.					
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.					
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.					
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.					
<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL</b>						
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.					
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
12	Me siento realizado profesionalmente.					
<b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>						
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.					
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.					
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica					
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					

## Anexo N° 7 Ficha técnica de la variable satisfacción laboral

- 25. NOMBRE** : Escala para medir la Satisfacción Laboral
- 26. AUTORES** : Sonnia Palma
- 27. FECHA** : 2015
- 28. ADAPTACIÓN** : Narcisa Calva Diaz
- 29. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 30. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de la Satisfacción Laboral en sus dimensiones, Significación de tareas, Condición de Trabajo, Reconocimiento Personal y Social, Beneficios Económicos De la Unidad Educativa Los Andes
- 31. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Los Andes
- 32. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 33. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 34. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 35. N° DE ÍTEMS** : 16
- 36. DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores
- 1.- Significación de tareas: 04items**
- Disposición al trabajo  
1,2
  - Logra con esfuerzo la realización de las actividades  
3
  - Equidad y aporte mental  
4
- 2.- Condición de Trabajo: 05 ítems**
- Evaluación de trabajo.  
8,9

- Disponibilidad de elementos, materiales 6,7
- Actividad laboral amena 5

### **3.- Reconocimiento Personal y Social: 03 ítems**

- Tendencia evaluativa  
10   
Conocimiento a su esfuerzo.  
11
- Logros y resultados  
12

### **4.- Beneficios Económicos: 04 ítems**

- Remunerativos.  
13,14
- Incentivos económicos por su esfuerzo.  
15,16

**Total de ítems: 16**

## **EVALUACIÓN**

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Casi nunca	4	Con frecuencia
2	Ocasionalmente	5	Muchísimas veces
3	Ordinariamente	6	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>		<i>Escala cuantitativa</i>		
Niveles	Significación de tareas	Condición de Trabajo		
		Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo
NUNCA	0	4	0	6
CASI NUNCA	5	9	7	13
A VECES	10	14	14	20
CASI SIEMPRE	15	19	21	27
SIEMPRE	20	24	28	30

<i>Escala cualitativa</i>		<i>Escala cuantitativa</i>		
Niveles	Reconocimiento Personal y Social	Beneficios Económicos		
		Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo
NUNCA	0	3	0	4



CASI NUNCA	4	7	5	9
A VECES	8	11	10	14
CASI SIEMPRE	12	14	15	19
SIEMPRE	15	18	20	24

#### Evaluación de variable

Niveles	Satisfacción Laboral	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Muy bajo	0	19
Bajo	20	38
Regular	39	57
Alto	58	76
Muy alto	77	96

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

15.

**Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.958 y 0,962.

Anexo N° 8 Base de datos de la variable satisfacción laboral

BASE DE DATOS DE LA

VARIABLE : Satisfacción Laboral.

Dimensión significación de tareas						Dimensión Condición de trabajo						Dimensión Reconocimiento personal y social				Dimensión Beneficio Económico					
N	1	2	3	4	T	5	6	7	8	9	T	10	11	12	T	13	14	15	16	T	TG
1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	1	5	16	75
2	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	4	5	4	4	17	75
3	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23	5	4	5	14	5	4	5	4	18	73
4	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	5	13	4	4	3	3	14	62
5	5	3	5	4	17	5	5	5	5	5	20	4	3	5	12	4	4	4	1	13	62
6	5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	22	5	4	3	12	4	4	4	4	12	63
7	5	5	5	5	20	3	5	4	5	4	21	5	5	4	14	5	4	3	5	17	72
8	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	2	1	5	13	71
9	5	5	5	5	20	5	3	4	4	4	20	4	5	5	14	4	3	1	3	11	65
10	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	4	5	14	4	4	5	4	17	75
11	4	4	4	4	12	5	3	4	3	4	19	5	5	5	15	4	4	4	3	15	61
12	5	3	5	5	18	2	2	2	3	3	12	3	2	4	9	4	4	3	4	15	54
13	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	23	5	5	4	14	4	4	4	4	17	74
14	5	5	5	5	20	5	3	5	4	5	22	5	5	5	15	4	5	4	4	17	74
15	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	5	5	5	15	4	5	4	4	17	75
16	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	5	4	5	14	4	5	4	4	17	74

## Anexo N° 9 Estadístico de fiabilidad de satisfacción laboral

### Escala: Satisfacción Laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	72,10	120,989	,324	,908
VAR00002	73,00	107,111	,750	,897
VAR00003	72,10	121,211	,438	,906
VAR00004	72,10	121,211	,438	,906
VAR00005	73,00	103,111	,857	,893
VAR00006	73,30	120,678	,196	,913
VAR00007	72,90	112,322	,808	,897
VAR00008	72,70	122,678	,340	,907
VAR00009	72,90	114,322	,682	,900
VAR00010	72,70	112,456	,770	,898
VAR00011	72,90	106,544	,884	,893
VAR00012	72,60	117,822	,674	,902
VAR00013	72,60	110,489	,826	,896
VAR00014	72,80	119,289	,335	,908
VAR00015	73,90	136,989	-,445	,931
VAR00016	73,20	122,844	,124	,914
VAR00017	72,90	104,544	,888	,892
VAR00018	73,00	104,444	,872	,893
VAR00019	73,10	109,878	,684	,899
VAR00020	73,50	104,722	,880	,893

Anexo N° 10 Matriz de validación de experto del instrumento de variables de satisfacción laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE Respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES										
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA									
									SI	NO	SI	NO		SI	NO								
<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Según Palma (2005) definió la satisfacción laboral como la derivación de relaciones emocionales determinados por características percibidas de la situación laboral y de los eventos situacionales que se enfrenta en la misma.</p>	<p>Significación de tareas Palma. Definió como "la disposición al trabajo en función a atribuciones disposiciones a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y aporte material" (2004)</p>	<p>1.-Disposición al trabajo.</p>	<p>La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra..</p>																				
			<p>Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.</p>																				
		<p>2.-Logra con esfuerzo la realización de las actividades</p>	<p>La labor que realizo es importante para la formación de personas.</p>																				
		<p>3.-Equidad y aporte mental</p>	<p>Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.</p>																				
<p>Condiciones de trabajo. Palma definió al trabajo en función a la existencia o predisposición de los elementos o disposiciones</p>	<p>Evaluación de trabajo.</p>	<p>Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.</p> <p>Existe comodidad para un buen desempeño de</p>																					



unción a aspectos remunerativos y los incentivos económicos como producto del esfuerzo a la tarea realizadas. 2004)	Incentivos económicos por su esfuerzo.	bastante aceptable.  Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos. Realizo actividades. complementarias para equilibrar su situación económica.						✓		✓		✓		✓		
								✓		✓		✓		✓		

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir Satisfacción Laboral

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad educativa de la ciudad de Guayaquil Ecuador.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espinoza Salazar Liliana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctorado

**VALORACIÓN:**

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo N° 11 Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Clima Organización y Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad Educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018.**

Problema general	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿De qué manera el clima Organizacional se relaciona con la satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil ,2018	Determinar la relación que existe entre el clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil ,2018.	El clima Organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil ,2018.	Clima Organizacional	1-Autorrealización 2.-Involucramiento 3.Monitorio 4.Comunicacion 5. Motivación.	Desarrollo personal Desarrollo profesional  Compromiso Organización Participación  Apoyo orientación Evaluaciones de trabajo  Fluidez Claridad Coherencia Precisión de la información  Incentivos Reconocimiento Valoración	Técnicas: encuesta  Instrumentos: cuestionario
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>HIPOTESIS ESPECÍFICA</b>				
1. ¿Cómo se relaciona la dimensión autorrealización con la satisfacción laboral de los docentes ? 2. ¿ De qué manera la dimensión involucramiento se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes ?	1.-Determinar la relación de la dimensión autorrealización con la satisfacción laboral de los docentes.  2.-Establecer la relación Involucramiento con la satisfacción laboral de los docentes.	1.-La dimensión autorrealización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los Docentes 2.-La dimensión involucramiento se relaciona significativamente con la satisfacción				



<p>3. ¿En qué medida la dimensión monitoreo se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes. ?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación con la satisfacción laboral de los docentes?</p> <p>5. ¿De qué manera la dimensión motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes?</p>	<p>3.- Conocer la relación de la dimensión monitoreo con la satisfacción laboral de los docentes.</p> <p>4.-Determinar la relación de la dimensión comunicación con la satisfacción laboral de los docentes.</p> <p>5.-Establecer la relación de la dimensión motivación con la satisfacción laboral docentes</p>	<p>laboral.</p> <p>3. La dimensión monitoreo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.</p> <p>4.-La dimensión comunicación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.</p> <p>5.-La dimensión motivación se relación.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

## Anexo N° 12 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

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

Yo, Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil , 2018 del estudiante Calva Diaz Narcisca del Carmen, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 14 de enero del 2020



Firma

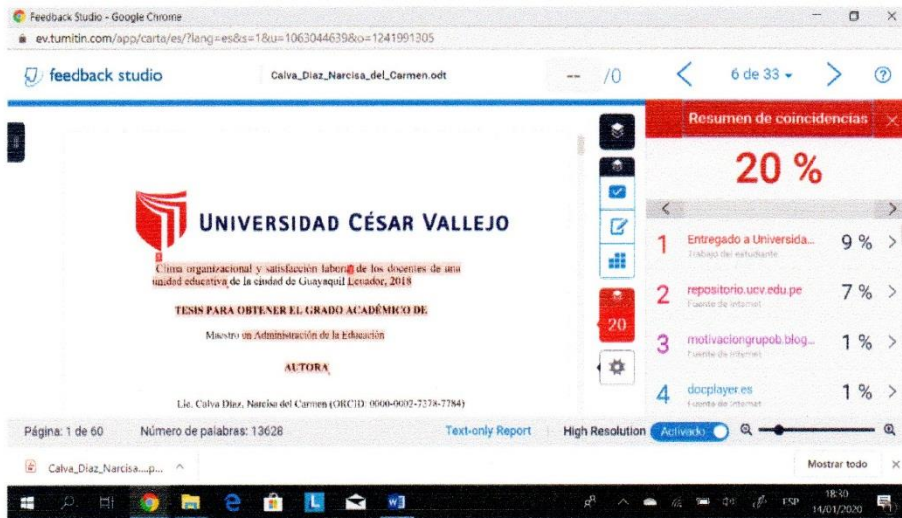
Dra. Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

Anexo N° 13 Pantallazo de turnitin

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



The screenshot shows the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is titled "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" and contains the text: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil Ecuador, 2018". The thesis title is "TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestro en Administración de la Educación" by the author "AUTORA: Ldo. Calva Diaz, Narciso del Carmen (ORCID: 0900-9002-7278-7784)".

The similarity score is 20%. The sources of similarity are listed in the right-hand panel:

Rank	Source	Similarity %
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	7 %
3	motivaciongrupoblog... Fuente de Internet	1 %
4	docplayer.es Fuente de Internet	1 %

At the bottom of the screenshot, there is a blue handwritten signature.

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

Anexo N° 14 Autorización de Publicación de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-04-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Calva Díaz Narcisca del Carmen, identificada con DNI N°001988831, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educativa, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil- ,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



DNI: 001988831

FECHA: PIURA, 10 de Abril del 2019

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

Anexo N° 15 Autorización de la Versión Final del Trabajo



**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:

CALVA DÍAZ, NARCISA DEL CARMEN

INFORME TITULADO:

"Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de  
Guayaquil- , 2018".

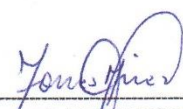
PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por Unanimidad



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