



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa

"Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Ruiz Villamar, Irlanda Concepción (ORCID: 0000-0001-5592-7813)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis al Divino Niño, por permanecer a mi lado y ayudarme a culminar con éxito esta Tesis de Maestría en administración de la Educación, a mis padres por darme la vida y mis estudios, a mis hijos Felipe, Natali, Dariana y Luis, a mis nietos Jesús y Keilyn, a mis hermanos Karina y Joel, a mis maestros y amigos, en especial a Walther Moyano, por darme su apoyo incondicional en todo momento. A todos ellos les agradezco desde lo más profundo de mi alma, hacia cada uno de ellos va dirigida esta dedicatoria.

### **Agradecimiento**

Agradezco al Dr. Víctor Cruz mi asesor, a la Mg. Rosario Salinas por su apoyo y aporte en la elaboración de mi trabajo de investigación, al Lcdo. Augusto Ochoa por apoyarme y guiarme en todo momento, a los docentes de la Unidad Educativa Diez de Agosto de Vinces, de manera especial a la Sra. Rectora Elena Loor, por permitirme realizar mi investigación en el mencionado plantel.

Agradezco infinitamente a mi familia, hijos y esposo por motivarme y apoyarme en todo momento. A cada uno de ustedes gracias

## Índice de contenidos

	pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	21
Tabla 2: Distribución de la muestra	22
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	24
Tabla 4: V1 Satisfacción Laboral*V2 Clima Organizacional	26
Tabla 5: V1 Satisfacción Laboral*D1 Comunicación	27
Tabla 6: V1 Satisfacción Laboral*D2 Motivación	28
Tabla 7: V1 Satisfacción Laboral*D3 Confianza	29
Tabla 8: V1 Satisfacción Laboral*D4 Participación	30
Tabla 9: Resultado de la prueba de normalidad de las variables	31
Tabla 10: Decisión estadística de Normalidad	31
Tabla 11: Aplicación de estadístico	31
Tabla 12: Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y V2 Clima Organizacional	32
Tabla 13: Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y D1 Comunicación	33
Tabla 14: Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y D2 Motivación	34
Tabla 15: Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y D3 Confianza	35
Tabla 16: Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y D4 Participación	36

## Resumen

Esta investigación buscó determinar la relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020. Se desarrolló dentro de la metodología cuantitativa y siguió el tipo de diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario válido y confiable tanto en el pretest como en el posttest, en una muestra de 33 participantes, de los cuales fueron docentes. Los resultados obtenidos revelaron que predominó el nivel alto en un 96.7% a nivel de las variables Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. Además, los resultados inferenciales mostraron una correlación de 0.780 de acuerdo al estadístico de Pearson, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación  $H_1$  y se rechazó la hipótesis nula  $H_0$ . Se comprobó que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, clima organizacional, comunicación, motivación, participación.

## **Abstract**

This research sought to determine the relationship between job satisfaction and organizational climate in the Diez de Agosto Vinces Educational Unit, Ecuador - 2020. It was developed within the quantitative methodology and followed the type of non-experimental design. A valid and reliable questionnaire was applied both in the pretest and in the posttest, in a sample of 33 participants, of which they were teachers. The results obtained revealed that the high level prevailed in 96.7% at the level of the variables Job Satisfaction and Organizational Climate. In addition, the inferential results showed a correlation of 0.780 according to the Pearson statistic, which allowed accepting the research hypothesis  $H_i$  and the null hypothesis  $H_0$  was rejected. It was found that there is a significant correlation between job satisfaction and organizational climate.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational climate, communication, motivation, participation.

## I. INTRODUCCIÓN

En Chile, Randstad (2018) la Randstad Workmonitor, publica en su edición del II trimestre de 2018 del Workmonitor, estudió las tendencias de satisfacción de chilenos en relación a su actual empleador, el mismo que se observó un crecimiento de 6 puntos porcentuales (pp) en relación al 2017, 72% de trabajadores se encuentran satisfechos y un 66% muy satisfechos llegando al rango 25 en la escala mundial. En la actualidad el país de Chile se ubica en el nivel 16 de 34 naciones, creciendo 9 posiciones del ranking global en un año. Se observa que existe un mundo empresarial muy competitivo y globalizado, por lo que la gestión de impalpables resulta unidad elemental de la gestión en la organización. Ya que el recurso humano es intangible, en especial en el momento de brindar una valoración del crecimiento de la organización, siendo fuente de ventaja competitiva.

En Serbia en una investigación el grado de influencia del clima colaborativo en el trabajo del conocimiento en 190 participantes serbios. Sus resultados mostraron que solo la dimensión cultura organizacional contribuyó a la explicación de todas las actividades de gestión del conocimiento (Jokanovic, et al., 2020).

En el país de Perú, Info capital humano (2016) en su publicación Satisfacción Laboral: Un 76% de trabajadores en Perú no siente felicidad por su trabajo, un 76% se manifestó de manera negativa ante la interrogante ¿Eres Feliz en tu trabajo?, un 22% expresa no tener una labor desafiante, 20% indica que no tiene un adecuado clima laboral, un 19% manifiesta que su jefe no califica como buen líder, un 12% indica no sentirse satisfecho con su remuneración, 10% manifiesta que su organización no estimula los logros, 10% no logra contribuir con nuevas ideas, un 7% carecer de posibilidades de ascenso. El resultado partió de un trabajo aplicado a 2,050 encuestados efectuada en mayo del 2016, donde el 49% fueron del sexo femenino, un 51% del sexo masculino, los participantes tenían un nivel de estudios del 46% nivel técnico, 37% Universitario y 12% Posgrado.

En Madrid, España, Randstad (2018) en su publicación denominada Randstad Workmonitor–Satisfacción laboral, describe que el 81% de

españoles más jóvenes se sienten conformes con sus situaciones laborales. El nivel de satisfacción laboral mayores de 25 años se ubica en un 73%. A nivel nacional, alcanza un 74%, es decir, un número mayor a 13,6 millones se sienten contentos con su trabajo actual.

A nivel nacional en Quito, Polanco y Ortiz (2019) en su estudio titulado la satisfacción laboral en la empresa Acuin S.A. identificó que los trabajadores se hallan satisfechos en un 57,89% y medianamente satisfecho en un 36,8%. Es muy valioso la implementación de programas motivacionales de mejora en la satisfacción laboral, son esenciales permiten conservar un personal motivado, ayudan a promover la integración y trabajo en equipo contribuyendo a un desempeño laboral efectivo y eficiente.

En Quito, Lescano y Ayala (2019) en su investigación nombrada determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador, describe que el 28% de la población ecuatoriana reportó insatisfacción laboral por bajos ingresos, pocas posibilidades de progreso, inestabilidad laboral y jornadas de trabajo extensas, siendo los niveles más bajos de satisfacción reportados por personas con educación primaria y secundaria, que a su vez corresponden a los quintiles de menos recursos económicos. En la actualidad el empleo no solo es un medio para obtener recursos para la manutención del trabajador y su familia, es visto como una fuente de realización personal dado el tiempo, en promedio que los individuos que se dedican al trabajo.

El problema general se planteó con la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020?

Se plantearon los siguientes problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020?; PE2: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020?; PE3: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020?; PE4: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y participación del clima

organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020?.

La actual investigación se precisó en 3 aspectos, en primer lugar, posee justificación teórica porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “Enfoque sistémico” y “Enfoque interaccionista”, y en las teorías “Teoría de las dimensiones “Teoría de las relaciones humanas”, “Teoría de las necesidades de Maslow” y “La teoría de fijación de metas”.

También posee justificación práctica porque determina la relación de la Satisfacción laboral con la comunicación del clima organizacional al igual que el nivel alcanzado por cada dimensión, formulándose recomendación a la comunidad educativa para ejecutar estrategias organizacionales para el mejorar la calidad educativa.

De igual forma posee justificación metodológica porque coopera con nuevos instrumentos válidos y confiables que permiten identificar y describir el nivel de cada variable, asimismo, como el nivel de relación entre las mismas, también se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional.

Así mismo posee justificación social porque beneficia a la comunidad de la Prof. Francisco Terán" Vinces. Al igual que a la sociedad científica aportando nuevos descubrimientos sobre la relación de las variables investigadas.

El objetivo general fue determinar la relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador – 2020; y los objetivos específicos fueron: 1 Establecer la relación entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020; 2 Establecer la relación entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020; 3 Identificar la relación entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020; y 4 Comprobar la relación entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Luego se planteó la Hipótesis general de investigación  $H_i$ : Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020; y la hipótesis nula  $H_0$ : No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020

La hipótesis específica 1 fue  $H_{e1}$ : Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020.

$H_{e2}$ : Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

La Hipótesis específica 3 fue  $H_{e3}$ : Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

La Hipótesis específica 4 fue  $H_{e4}$ : Existe relación significativa entre Satisfacción Laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio se ha citado literatura internacional de los siguientes autores:

Carrión (2018) en su estudio llamado relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque año 2018, se estudió las variables comunicación, respondiendo a una metodología Cuantitativa y diseño correlacional, la muestra estudiada fueron 30 sujetos, el instrumento aplicado fue una escala de opinión. Se encontró que existe relación negativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, en nivel -0,57. Se concluyó que, las dimensiones de comunicación y relaciones sociales tienen una relación negativa muy alto, del -0.94. Existe relación positiva moderada. Se concluyó que las dimensiones de comunicación y relaciones sociales no se interrelacionan de manera asertiva con el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Castañeda (2019) en su trabajo denominado clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018, estudió las dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación. Respondiendo a una metodología cuantitativa de diseño correlacional, se estudiaron a 30 sujetos, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se obtuvieron como resultado que un 0,71% considera que el clima organizacional es desfavorable, el 96,45% indica que el nivel es moderado y solo el 2.84% señala que es favorable. El 17,02% considera que la comunicación es desfavorable, el 61,70% indica que el nivel es moderado y el 21.28% señala que es favorable. El 16,31% considera que la comunicación es desfavorable, el 63,12% dice que es moderado y el 20,57% señala que es favorable. El 0,71% considera que el nivel de confianza es desfavorable, el 58,16% indica que el nivel es moderado y el 41,13% señala que es favorable. El 84,40% considera que el nivel de participación es desfavorable, el 10,64% indica que el nivel es moderado y el 4,96% señala que es favorable. Se concluyó que, se estableció la existencia de una correlación positiva considerable ( $r=0,586$ ) y significativamente entre clima y compromiso organizacional.

Colqui (2018) en su estudio denominado clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin – Pasco 2017, se estudió las dimensiones de personalidad y el puesto de trabajo para compatibilidad y para reto del trabajo, condiciones de trabajo y apoyo entre colegas, el estudio es de metodología cuantitativa y diseño correlacional, la muestra fue de 20 sujetos, se aplicó el instrumento del cuestionario. Entre los resultados prevalece en clima organizacional la categoría media con 80% visto por 16 profesores, en menor valor alta con 20% mirado por 4 profesores. De acuerdo al coeficiente Rho Spearman al 0,979, se relacionan las variables de estudio.

Contreras (2017) en su estudio titulado condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez, respondiendo a una metodología cuantitativa de diseño correlacional, participaron 30 sujetos, se empleó como instrumento el cuestionario, dentro de los resultados se encuentra el nivel de significancia (0,014) menor a 0,05, el nivel de correlación es moderada (0,545). Se llega a la conclusión la existencia de relación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral.

Pupo (2017) en su trabajo denominado relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras, se estudió las dimensiones comunicación, participación, el estudio responde a una metodología cuantitativa, con diseño correlacional, participaron 41 sujetos, se aplicó el instrumento del cuestionario, se obtienen la existencia de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral obtuvieron nivel superior a 0.7. Concluyéndose la existencia de relación entre variables.

Campuzano (2019) en su Tesis denominada Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del registro propiedad y mercantil del Cantón San Jacinto de Yaguachi, 2018, se estudió las dimensiones omunicación reto de trabajo, sistemas de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, compatibilidad entre personalidad y puesto, colegas que brindan apoyo. La metodología es cuantitativa, diseño correlacional, la muestra fue de 31 sujetos, se aplicó el instrumento del cuestionario, se

obtienen como resultados que un 23% observa que el clima organizacional se ubica en nivel muy alto, un 77% percibe un clima organizacional alto. El 23% percibe que la satisfacción laboral es muy alta y un 77% alto. El coeficiente de correlación es 0,781 positivo demuestra que existe un nivel alto de correlación; es decir se determinó la existencia relacional entre clima organizacional y satisfacción laboral, las características de clima organizacional van influir en cubrir las necesidades en el trabajo lográndose una satisfacción laboral; por ello ante un nivel deficiente del clima organizacional se asumirá resultados insatisfactorios de satisfacción laboral, se revalida que el clima organizacional dentro de una institución pública o privada compone un criterio de calidad perturbando de manera positiva o negativa la satisfacción laboral.

Nieto (2017) en su trabajo denominado Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017. Estudió la dimensión Motivación. Usando una metodología Cuantitativa, diseño correlacional, se estudió a 221 sujetos, el instrumento utilizado fue el cuestionario. El resultado fue que las Variables tienen un nivel significativa  $r = 0,60$ ,  $p > 0.01$ . Se concluyó que según la relación Pearson existe correlación entre estas dos variables.

Santamaria (2020) en su tesis llamada incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., se estudió la dimensión comunicación, de metodología cuantitativa, diseño correlacional, se estudió a 126 sujetos, el instrumento fue el Cuestionario, ese obtuvo como resultado que el valor de significancia o valor crítico observado es 0,000 y es  $< 0,05$ , el nivel de correlación es alto (.997) Comunicación con un nivel de 0,68 es el más alto. Se concluyó que, su influencia sobre desempeño laboral implica que el flujo de comunicación ascendente y descendente no sea fluido de manera adecuada, no permitiendo poseer una retroalimentación apropiada para el desempeño de objetivos laborales. El clima organizacional sí logró incidir en el desempeño laboral.

Paredes (2016) en tu trabajo llamado estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda., la dimensión comunicación, metodología cuantitativa, diseño correlacional, participaron 80 sujetos, se aplicó el instrumento del cuestionario, entre los resultados obtenidos a nivel de significancia 5%, no existe relación entre estrés y satisfacción laboral; el valor P es 0,9999. De acuerdo al análisis estadístico Chi-Cuadrado, se concluyó que no hay ninguna relación entre estrés y satisfacción laboral, por lo tanto, no depende una de la otra.

A continuación, se detalla la fundamentación teórica relacionada con la satisfacción laboral.

Enfoque Interaccionista, Pujol y Dabos (2018), con esta teoría aparece la terminología debate individuo-situación para hacer referencia al enfrentamiento entre disposicionalismo y situacionalismo. Ambas perspectivas son demasiado útiles para exponer y predecir la satisfacción laboral. El debate individuo-situación, el situacionalismo hace énfasis a la influencia de variables organizacionales en el comportamiento, actitudes y satisfacción por el trabajo en la idea del establecimiento de un comportamiento individual y grupal, el individualismo se basa que las personas tienen estados mentales poco observables relacionados con la personalidad los mismos que se encuentran proporcionados por una estabilidad por medio de tiempo en la interacción de los contextos organizacionales. Estos dos términos se ratifican en la idea errónea sobre la existencia de una dicotomía entre persona y situación, objetando que las actitudes y el comportamiento humano reflejan la interacción entre ambos factores. Desde esta visión se sostiene que los trabajadores poseen situaciones en menor proclividad si se poseen actitudes positivas por el trabajo.

Estrada et al (2015) Así, el siglo XXI surge un enfoque integrador para el estudio de la satisfacción laboral, como intento por subsanar las restricciones propias del disposicionalismo y del situacionalismo. Los sujetos desarrollan el ajustamiento de sus actitudes y comportamientos a las coacciones del

entorno laboral, pero mantenido su individualidad. La satisfacción laboral no sólo es resultado de influjos del diseño del trabajo sino también del acontecimiento de un conjunto de elementos céntricos que forjan a la personalidad de las personas y sus habilidades.

Teoría de fijación de metas, Berríos (2017), la teoría del establecimiento de metas sugiere que una persona que está altamente motivada para lograr una meta tiene más probabilidades de persistir en lograrla. Los nuevos emprendimientos se caracterizan por la incertidumbre, los resultados son desconocidos y los posibles retrocesos y obstáculos influirán en los niveles de motivación. Para manejar la incertidumbre, los emprendedores tienen una necesidad constante de información a través de redes formales o informales. Se relaciona con la capacidad para la construcción de las relaciones humanas y las formas en que las redes personales, profesionales y estructuras de redes optiman el acceso a la información para complementar el proceso empresarial.

La satisfacción de trabajadores tiene un lugar destacado, porque su percepción negativa o positiva interviene en la correspondencia que acojan con la organización y nivel de compromiso que posean con ella (Vargas, 2019). Es un estado emocional, determinado por emociones o contestaciones afectuosas que manifiestan actitud extensiva ante la situación laboral, reflejadas en las facetas específicas dentro de la labor diaria.

La satisfacción laboral son las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral, relaciones entre colegas, ingresos y oportunidades de promoción (Villamizar y Castañeda, 2014). La satisfacción laboral involucra el sentimiento de un trabajador por su organización, en diversas investigaciones se ha determinado que es un fenómeno multidimensional, afectado por diversos componentes externos, como valores, elementos, temperamento y perspectivas del individuo y la entorno, oportunidades proporcionadas, etc. Son percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral, las relaciones entre colegas, ingresos y oportunidades de promoción.

La satisfacción laboral de los empleados es esencial para permitir a un empleado saque la máxima habilidad en su trabajo (Setiawan et al, 2020). La satisfacción laboral de los trabajadores es esencial para permitir o no lo que un trabajador pueda adquirir máximas habilidades en su trabajo, permite solucionar la brecha de investigación a través del holismo laboral y compromiso de trabajo.

La satisfacción laboral considerado como estado emocional auténtico resulta de interpretación de nuestra práctica en el trabajo, es la categoría en que el sujeto está a gusto o le agrada su trabajo (Lapiente, 2019). La satisfacción del trabajo se refleja en el nivel de agrado y felicidad que posee por su trabajo, el interés se concentra en conocer los factores que van influir sobre el grado en que los sujetos se sienten satisfechas, disfrutan manera global o respecto a una condición particular.

Es considerado como juicio evaluativo positivo o negativo que la persona ejecuta de su situación de trabajo (Pujol y Dabos, 2018). Considerado como nivel en que a los empleados les agrada su entorno laboral, involucra de manera exclusiva procesos emocionales o cognitivos, asimismo, personifica una contestación afectuosa o apasionada hacia el trabajo, es el juicio evaluativo negativo o positivo que realiza el sujeto sobre su situación laboral.

La dimensión 1 de la satisfacción laboral, compatibilidad y apoyo de los colegas se define de la siguiente manera:

Es la concentración de la interrelación con los compañeros de trabajo como la habilidad que tengan las personas de interacción entre los de su especie” (Campuzano, 2019). Se entiende que es la convivencia que se da en el ámbito laboral implica una relación interactiva entre los miembros de la organización según su cargo que ocupen al generar buenas relaciones se da la apertura de una compatibilidad positiva si el caso fuera al revés sería negativa.

Es la interacción positiva y proactiva entre los miembros de trabajo (Nieto, 2017). Es una interrelación entre los integrantes de la organización, permite un trabajo compartido es decir un conjunto de responsabilidades y sentimientos de apoyo y ayuda dentro del equipo de trabajo.

Se centra en el comportamiento del jefe como principal determinante del agrado por el trabajo (Carrión, 2018). Es la ayuda entre las personas destacando sus talentos idóneos para conseguir sobresalientes desempeños en el puesto. Los trabajadores se consideran muy satisfechos al tener líderes muy tolerantes.

El Reto del trabajo correspondiente a la segunda dimensión de la satisfacción laboral se define de la siguiente manera:

Es el agrado para lograr vencer los diferentes problemas que se consigan mostrar y que impidan su perfeccionamiento particular o profesional (Campuzano, 2019). Se entiende que es el aportar con ideas innovadoras y creativas dentro de la organización; es decir se debe sumar cosas para un desarrollo sin restar ningún otro ente a cambio. Por ende, el trabajo es determinante primordial de la satisfacción del trabajador, pues es el nivel de exigencia del perfeccionamiento para poder realizar una labor, reclama el uso de diversas habilidades y talentos por parte del trabajador.

Es la naturaleza del trabajo, conjunto de exigencias que ejecutan las integrantes de la organización (Nieto, 2017). Permite que sus colaboradores cuenten con una diversidad de labores, haciendo uso de sus habilidades y demostrando varios talentos, convirtiéndose en un determinante primordial de la satisfacción laboral.

Implica utilizar diversas habilidades y talentos por parte del trabajador (Carrión, 2018). Son las operaciones exigentes que se ejecutan adentro de la empresa para un rendimiento óptimo. Asimismo, se relaciona con la productividad y competitividad ya que hace referencia a las capacidades de los trabajadores para demostrar niveles óptimos de desempeño para ello se debe estar en constantes capacitaciones y buscar espacios de reflexión crítica que ayude a fortalecer las debilidades.

La dimensión 3 de la satisfacción laboral correspondiente a las condiciones de trabajo se define de la siguiente forma:

Son las descripciones de las características que posee el lugar de trabajo, en los diversos aspectos ya sea en infraestructura, ambiental y social, las

cuales influyen en el perfeccionamiento de la organización y calidad de vida (Campuzano, 2019). Se entiende que es el interés que poseen los miembros de la organización que les permite realiza una buena labor, ya que al encontrar un lugar optimo y seguro con buena iluminación, temperatura, ausencia de ruido, sin interrupciones se observa un perfeccionamiento de la organización y la calidad de vida.

Espacio físico donde los trabajadores se desarrollan (Nieto,2017). Se refiere a la comodidad del espacio físico donde se desempeñan los empleados, la mejora del desempeño y la satisfacción aumenta depende de tener un ambiente cómodo y adecuado.

Aquí los trabajadores sienten interés por su ambiente laboral, lo que le permite un bienestar personal y facilita el perfeccionamiento eficaz del trabajo (Carrión,2018). Es la felicidad y placer que siente el trabajador cuando se encuentra en un ambiente cómodo adecuado para el trabajo, con comodidades en las instalaciones, facilitándole un desenvolvimiento eficaz y eficiente.

La Dimensión 4 de la satisfacción laboral correspondiente a Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales se define de la siguiente forma:

Los trabajadores requieren sistemas de salario y estrategias de ascensos con justicia, sin arbitrariedad, ni nepotismo conforme con sus expectativas (Campuzano, 2019). Es la relación entre salario, recompensa y satisfacción determinado por la justicia. Respetando la democracia sin arbitrariedad ni privilegios. Cada persona recibe su sueldo según su recarga laboral que posea si el desea ganar más debe esfuerzo más para obtener mejores beneficios laborales.

Las recompensas económicas poseen valor social y económico, desempeñan un rol clave en diferentes modelos de motivación influyendo en los comportamientos de las personas en el trabajo (Nieto, 2017). Las recompensas de las organizaciones, como: reembolsos, promociones u otros beneficios, son activos estímulos para optimar la satisfacción del trabajador y su desempeño.

Hace referencia a la existencia de 2 tipos de recompensas coherentes con la satisfacción laboral: Extrínseca e intrínseca, este es mirado como justo por los trabajadores para sentirse satisfechos con ellos mismos (Carrión, 2018). Dentro de las recompensas extrínsecas se encuentran las conferidas por la empresa, desempeño y esfuerzo de los trabajadores, como: salarios, ascensos, elogios y reconocimientos. Las Intrínsecas: son las prácticas del trabajador como: la competitividad, afectación y destrezas manejables por una labor realizada de manera eficiente.

La fundamentación teórica del Clima organizacional es la siguiente:

Enfoque sistemático, Segredo et al (2015), este enfoque representa el modo de pensamiento sobre terminologías de interconexión, relación y entorno. Las propiedades fundamentales de una corporación, sociedad o diversos sistemas complicados son patrimonios que nacen de las interacciones y relaciones entre las partes, considerando la influencia del entorno. El entorno es producto de las diversas percepciones de diversos grupos de representantes sociales que cooperan múltiples perspectivas del mundo. Hay "entornos", como situaciones socialmente edificadas por las disposiciones y ejercicios derivados de estas diversas perspectivas de la realidad. Por lo tanto, el entorno es un lugar especial de desarrollo, donde se interactúa sociedades, culturas y naturalezas.

El enfoque de sistemas se relaciona con los significados de interconexión, relaciones y contexto ya que la persona o sociedad u otros sistemas complicados son patrimonios del conjunto, surten de las interacciones y correlaciones entre las partes, considerando el contexto, el cual es resultados de diversas percepciones de representantes sociales, por lo tanto, se convierte en un espacio especial de perfeccionamiento, que permite la interrelación de sociedad, cultura y naturaleza.

Teoría de las relaciones humanas Pulido et al (2019), concentró situaciones acreditadas en la producción empresarial como clima organizacional y su consecuencia en el comportamiento y eficiencia en sujetos integrantes de la organización. La teoría de las relaciones humanas en la Administración añadió acciones que influyen en la productividad empresarial como clima

organizacional y su huella en el comportamiento y eficacia de los sujetos que integran la organización, interesa la representación llena de la autoridad, autonomía del empleador, amistad, comienzo y dinamismo grupal e interpersonal. Por lo tanto, surge como iniciativa de restar la deshumanización laboral, comenzada con la aplicación de técnicas rigurosas, científicas donde los trabajadores eran sometidos de manera forzosa.

Ruiz (2019) en la teoría de las relaciones humanas surge porque se percataron que la administración se fundamenta en inadecuados principios de estilos de vida, ya que no existía un trabajo colaborativo entre los empleadores en la elaboración de proyectos, ya que muchos de ellos no eran escuchados siendo muy difícil alcanzar metas estipuladas, asimismo, se resalta aquí que el hombre embrionariamente, comienza con la independencia de su etapa de individuo e insumo, para recuperar posteriormente su protagonismo como hombre núcleo de la organización, cuyo ejecutar no va depender de disposiciones, ni órdenes, ni directores, sino de su compromiso. Esta corriente teórica surge de la necesidad de humanización y democratización de la administración, independizándola de terminologías rígidas y mecánicas de un clasicismo adecuándola a nuevas perspectivas del pueblo de estados unidos donde se dirigen democratizaciones administrativas, por ende, se da inicio a una civilización industrial donde el trabajo y la tecnología son preocupaciones del administrador.

El clima de la organización forma la personalidad de una institución, encaminadas en las perspectivas compartidas por un grupo de sujetos sobre su contexto laboral (Villamizar y Castañeda, 2011). Es la percepción sobre las características propias de una organización, es un entorno estable experimentada por sus miembros, interviene de modo directo en sus comportamientos, se relacionan con los valores practicados de manera individual y colectiva que definen la personalidad y características propias de la organización.

Son el conjunto de percepciones del profesional sobre diversas actitudes comportamentales de la organización que tienen consecuencia directa con la rendición del trabajo, porque se vinculan de modo directo con los procesos de gestión, que poseen influencia directa de modo negativa o positiva en la eficiencia laboral. Un clima organizacional en armonía va potenciar las relaciones personales de manera sana retroalimentando el buen clima (Torres y Zegarra, 2015).

Las relaciones interpersonales e interacciones sociales son las dimensiones más significativas del clima organizacional de una escuela (João et al, 2016). El clima organizacional es un atributo organizacional relacionadas con las experiencias laborales.

Las percepciones del clima organizacional perturban los niveles de estrés, satisfacción laboral, compromiso y desempeño, lo cual, a su vez, tiene implicaciones para la productividad (Chernyak-Hai y Tziner, 2016). Son las diversas percepciones de los trabajadores sobre el lugar donde trabajan, siendo una impresión multidimensional que se forma de su espacio donde influyen las buenas relaciones interpersonales acentuadas sobre los comportamientos que se esperan y recompensan.

El clima organizacional está compuesto por varios elementos, ya sean rasgos o factores, los cuales son observados subjetivamente por lo colaboradores (Brito et al, 2020). Es una mezcla en la cual se relacionan varios elementos interconectados, que afectan la percepción o paráfrasis de los trabajadores, frente a las labores o roles desempeñados.

Clima organizacional reduce el estrés, beneficiando al bienestar o tranquilidad, ya que es negativo tener climas disyuntivos que transportan a riesgos laborales (Pincheira y Garcés, 2018). Es el conjunto de percepciones comunicadas por medio de políticas, prácticas y procedimientos. La vida en la organización alcanza transformar en relación a las apreciaciones de los integrantes de acuerdo a los niveles, un buen clima dentro de la organización disminuye el estrés, que favorecen el bienestar y los negativos producen riesgos.

La dimensión 1 del clima organizacional correspondiente a comunicación, se define de la siguiente forma:

“Intervienen los estilos de comunicación” (Berríos, 2017). Se entiende que es factor importante en el éxito de las organizaciones; una excelente comunicación refleja eficiencia, formación y coordinación, y una mala comunicación es causa de ineficacia, desorden y conflictos internos.

La comunicación dentro de la organización testifica el conocimiento recíproco entre diversas jerarquías (Segredo, 2015). Permite la integración de los métodos implicados en la transferencia y acogimiento de datos entre integrantes de una empresa.

La comunicación es un proceso por medio del cual cada sujeto actúa de manera simultánea como emisor de mensajes, que transpone ideas, cualidades, valores, emociones, y como receptor, es decir quién recibe, existe 3 estados de conciencia sobre comunicación organizacional: En el primer estado es observada como proceso espontáneo no es elemento de gestión y sucede fundamentalmente por medio de canales informales. En el segundo es un estado intermedio, la empresa se ve en la escasez de reglamentar su comunicación interna mediante mecanismos para que la información fluya. En el tercer estado es un medio que contribuye de manera activa en la transformación de la organización y logra una representación estratégica para gestionar el cambio (Rueda et al, 2020).

La dimensión 2 del clima organizacional correspondiente a motivación se puede expresar de la siguiente forma:

Al enlazarse con el dinamismo empresarial; es factor base del desempeño y ayuda a controlar que se efectúe o no un trabajo (Berríos, 2017). Se entiende que es elemento clave que forma parte del día cotidiano de los trabajadores de la empresa, contribuyendo a mantener un ambiente agradable y proactivo.

Conjunto de propósitos y perspectivas de los sujetos en su entorno de la organización (Segredo, 2015). Son las capacidades que poseen las empresas que permite mantener comprometidos a sus empleados para

proveer la máxima utilidad y lograr así, los objetivos orientados en la misión y visión empresarial.

La motivación es un proceso encaminado al logro de una o más metas, involucrada al inicio, mantenimiento de la actividad requerida, para finalizar con el logro de la meta. La motivación intrínseca provoca en las personas proceder por sola satisfacción y curiosidad, la extrínseca es impulsada por propósitos sociales (Rossi et al, 2020). Por lo tanto, son el conjunto de fuerzas internas o externas que nos impulsa a realizar acciones que deseamos que nos permiten lograr una meta, es un estado interno.

La dimensión 3 del clima organizacional, la confianza, se define como:

Percepción de libertad para dialogar de manera asertiva con los jefes (Berríos, 2017). Se entiende que es la que incrementa la productividad, genera un ambiente muy favorable para desenvolverse en el trabajo y cumplimiento de objetivos institucionales.

La confianza es como la voluntad de un socio de la relación (fideicomitente) de depender de otro socio de la relación (fiduciario) cuyo comportamiento sea de la manera pactada o deseada (Ehlers, 2020). Por lo tanto, es la seguridad firme de un sujeto por el mismo u otra persona, es el deseo que se desarrollen los sucesos de acuerdo a nuestras expectativas.

Es pilar de una sociedad saludable, se vincula con las emociones de las relaciones, puede evolucionar por medio de un proceso, pero se pueden transferir (Galletta, 2016). Es un sentimiento de fe que ayuda sentir conformidad, borra la incertidumbre, es factor clave para la relación con los demás.

La dimensión 4 del clima organizacional, la participación es considerada como:

Actitud positiva que favorece los resultados logrados (Berríos, 2017). Se relaciona con el tiempo y energía que dedica un empleado por su trabajo realizándolo de manera satisfactoria. El empleado realiza una identificación con su labor, tiene participación muy activa y piensa que su ejercicio es

significativo para su estimación, una cualidad efectiva ayuda en los productos logrados.

Son Logros de objetivos de la empresa (Segredo, 2015). Enfocada a la intervención activa de los miembros de la organización por lograr los objetivos contando con aspiraciones y actitud de identidad.

La participación es un acto inherente a la sociedad caracterizada por la democratización de las decisiones donde los resultados son compartidos y valorados porque proporcionan pertinencia e identidad (Chen, 2020). Implica la recepción de información y la adecuación de decisiones con trascendencia en la vida de las personas, dentro del ámbito organizacional se relaciona con la visión y misión relacionadas al trabajo colaborativo, ya que por medio del trabajo colaborativo se llegan a las metas grupales desde una labor colaborativa.

### III. METODOLOGÍA

Se ha utilizado el cuantitativo. Este método es cuando el que realiza el estudio emplea de manera pertinente técnicas cuantificables, desarrolla análisis numéricos según conocimientos científicos, ya que se encarga de cuantificar los datos obtenidos en el estudio (Cadena et al, 2017). Se aplicó este método porque se ha recogido datos numerales con uso de una estadística descriptiva e inferencial, asimismo, los eventos de la realidad a indagar se van a verificar y cuantificar.

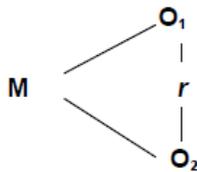
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo utilizado fue la aplicada. Esta investigación aplicada permite no solo conseguir conocimientos sobre la realidad social, da luces en el estudio, diagnóstico, necesidades y problemas- de una realidad social, estructura herramientas y/o actividades necesarias e identifica posibles efectos de la aplicación de cierto conocimiento, orienta el proceso de aplicación dentro de la sociedad para que sea admitido y adecuado (Méndez y Lara, 2017). Se ha seleccionado este tipo de investigación por que la finalidad es solucionar una categórica problemática o formulación específico, orientándose la indagación y afirmación del conocimiento para su aplicación para enriquecer el perfeccionamiento cultural y científico.

Fue de diseño experimental porque no se manipula variables estudiadas, se describe y explica tal cual están en el campo de estudio (Apaza, 2017). En el proceso de la investigación no se intervino ninguna variable.

El tipo de diseño que se empleó fue el Descriptivo-correlacional. Se caracteriza por identificar la relación existente entre dos o más variables (Franco et al, 2020). Permite observar las diferenciaciones que suceden naturalmente para investigar si nacen juntas o no.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Dónde:

M : Muestra.

O<sub>1</sub> : Satisfacción laboral.

O<sub>2</sub> : Clima organizacional.

r : Relación entre las variables.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es el estado emocional, expresado en los sentimientos y respuestas afectivas que manifiesta una actitud general ante una situación laboral, es decir contar con un talento humano efectivo y proactivo que permite alcanzar la efectividad organizacional. (Vargas y Flores, 2019).

Definición operacional: Es una respuesta afectiva, emocional integrada por un conjunto de sentimientos que siente un trabajador en señal de bienestar, agrado y compromiso con su trabajo, se mide desde las dimensiones: Compatibilidad y apoyo de colegas, reto del trabajo, condiciones de trabajo y sistema de recompensas y beneficios laborales.

#### Variable 2: clima organizacional

Definición conceptual: Concibe una predisposición al comportamiento que estimula el compromiso por la organización y estimula actitudes positivas que van a la realización de actividades que van más allá de su trabajo (Lapo y Bustamante, 2018).

Definición operacional: Es una peculiaridad social, conformada por las relaciones entre el recurso humano; influyendo en el comportamiento y desempeño del trabajador interrelacionándose con la productividad y el

compromiso afectivo, se mide desde las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

La población es un grupo de elementos muy diversos asocia valores de las variables en estudio, representa una colección finita o infinita, de aquí se extrae la muestra, elegido por medio de cualquier método de muestreo (Corrales, 2015). La selección de la población abarca a la totalidad de los docentes.

Los criterios de inclusión fueron: 1) Docentes nombrados y contratados de ambos sexos, de todas las edades, que laboran en la unidad educativa. 2) Profesores que anhelan participar de modo voluntario en la investigación.

Los criterios de exclusión fueron: 1) profesores que no deseen participar voluntariamente en el estudio. 2) personal directivo y administrativo.

La población estuvo conformada por 72 docentes desde Octavo EGB a Tercero BGU.

Tabla 1.

#### *Distribución de la población.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	25	47	72
Total	25	47	72

Fuente: Secretaria de la escuela investigada.

La muestra es la representación del grupo de partes selectas que van a ser exploradas y se implantará bajo principios de selección estadística como: muestreo estadístico y no estadístico sentido, como: criterio o juicio profesional o de experiencia (Guerrero et al.,2014). La muestra estuvo constituida por 33 docentes. La elección de la muestra fue por medio de un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Tabla 2.

*Distribución de la muestra.*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	12	21	33
Total	12	21	33

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa “Diez de Agosto Vinces”.

El muestreo permite determinar con mayor precisión la selección de la muestra en un tiempo, siendo una incorporación iterativa, es decir es la elección surgida de una población estadística, una muestra adecuada es significado del logro de una versión sintética de la población, por lo tanto, la función primordial es establecer la parte población o universo debe examinarse con el fin de realizar deducciones sobre el universo (Rodríguez et al, 2019).

Se aplicó muestreo probabilístico aleatorio simple, porque en el estudio todos los integrantes poseían iguales particularidades y probabilidades de ser elegidos al azar, por eso se aplicó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se manipuló la técnica de la Encuesta para recoger información (puede ser otra).

Técnica de investigación que permite captar declaraciones instantáneas producción de datos, admite la indagación de diversos temas individuales o grupales. (Cadena et al., 2017). Se seleccionó esta técnica porque el interés se centró esencialmente en el diseño de su instrumento básico, el cuestionario.

Se usó el Cuestionario como instrumento para recoger los datos de la muestra.

Lista de preguntas que admite acopiar información de una muestra de participantes en un estudio (Ventura, 2020), son económicos, no exhortan a

un esfuerzo agotador por parte del estudiado, se encuentran restringidos ya que el participante tiene la capacidad de dar lectura y respuesta a interrogantes.

La validez depende del factor intencional determinada de la prueba, es un proceso usado en su construcción, condiciones de recolección de datos, e instrucciones de procedimiento y cuantificación; así como del análisis de procesos usados y las particularidades de los individuos que proveen los datos y la información (Leyva, 2014).

Se usaron tres tipos de validez: contenido, de criterio y constructo.

La validez de contenido, va permitir la valoración del nivel de grado que exista de acuerdo por ítem entre los expertos. Ya que por medio de su opinión califican la información, resultando esencial la elección de los expertos que posean trayectoria (Galicia, 2017). Para este tipo de validez se creó conveniente contar con el apoyo del Juicio de 3 Expertos, como mínimo de acuerdo a lo determinado en la Matriz de validación señalada por la Universidad.

La validez de criterio, calcula la relación entre una variable externa, un índice o indicador conceptual a medir y el instrumento que se piensa. Por lo general, se calcula utilizando un patrón que permite hacer comparaciones con los nuevos instrumentos (Muñoz, 2016). Se ha aplicado el método de Pearson considerándose como ítem válido si el valor correlacional es igual o mayor a 0.21

La validez de constructo, consiste en Se pone énfasis para sustentar el grado en que los puntajes de la prueba significan la medida de la particularidad o naturaleza psicológica que se presume evaluar la prueba (Leyva, 2014). Se ha seleccionado el método de correlaciones ya que se va a realizar una correlación entre dimensiones con la variable de estudio, si los valores arrojan significativos, se corrobora la validez de los constructos formulados en la estructura interna del cuestionario.

La confiabilidad nos permite indicar la consistencia del paso de medición o de resultados. Es sinónimo de exactitud o permanencia transitoria del

proceso de cálculo se formula mediante un coeficiente de confiabilidad que va desde 0.00 a 1.00. se usan herramientas digitales para que el resultado sea automatizado (Manterola et al, 2018). Se seleccionó la prueba estadística Alfa de Cronbach porque permitió establecer la consistencia general de las calificaciones de los instrumentos.

Tabla 3

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Satisfacción laboral		
V2: Clima organizacional		

Fuente: Prueba piloto.

### 3.5 Procedimiento

La información se recogió del siguiente modo

Se diseñó 2 instrumentos con cada uno codificado, se aplicó la validación de contenido por asesor y 2 expertos, se crearon 2 cuestionarios en formato digital, se ejecutó la aplicación de prueba piloto en otra unidad educativa para demostrar la confiabilidad y validez (contenido, criterio, de constructo) de los 2 instrumentos, los miembros de la muestra firmaron un consentimiento informado, os sujetos de la muestra respondieron los cuestionarios electrónicos, el procedimiento de la investigación se ha regido por medio del método científico respondiendo a los aspectos éticos, los métodos de análisis de datos tienen como finalidad hacer un resumen de la evidencia hallada en un estudio de modo sencillo y claro para su interpretación, se encuentra conformado por tabla o cuadro, figura, gráfica, imagen o fotografía (Rendón et al, 2016).

### 3.6 Método de análisis de datos

Mediante la estadística descriptiva se realiza la representación de los resultados descriptivos por medio de figura de frecuencias o tablas y porcentajes, expresando los objetivos del estudio, el análisis inferencial, denota asociaciones permitiendo realizar asimilaciones entre particularidades evidenciadas (Flores et al, 2017). Mediante la estadística

inferencial se determinan niveles de correlación y se verificación de hipótesis, utilizando estadísticos.

### 3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, los instrumentos son certificados por 3 expertos y con ayuda de la prueba piloto se determina la confiabilidad, porque se contó con instrumentos válidos y confiables. La autorización para aplicación de instrumentos a los miembros de la muestra fue solicitada de manera formal con documento al rector de la unidad educativa.

En lo que respecta a criterios de aspectos éticos internacionales: Se ha respetado la realidad de los datos conseguidos, se ha respetado los derechos de autoría aprovechado en normas APA séptima edición, se hizo firmar el consentimiento informado a los miembros de la muestra para garantizar la participación voluntaria, se ha respetado el anonimato de los miembros de la muestra.

Los principios éticos utilizados son los de justicia, principio que incluye la repartición equilibrada y justa de los recursos; beneficencia, principio enfocado al bien común, certificando que los resultados los beneficie de modo directo o indirecto; no maleficencia, principio que garantiza que los miembros de la muestra no sufrirán ningún daño; autonomía, principio que certifica que los participantes del estudio, tienen autonomía y libertad de participar.

#### IV. RESULTADOS

En lo que respecta al objetivo general que consistía en determinar la relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Tabla 4.

*V1 Satisfacción Laboral\*V2 Clima Organizacional*

		V2 Clima	
		Organizacional	Total
Nivel		Alto	
V1 Satisfacción Laboral	Alto	96.7%	96.7%
	Medio	3.3%	3.3%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra.

Interpretación:

En la tabla 4, un 96,7% de los encuestados calificaron la satisfacción laboral y clima organizacional en nivel alto.

Finalmente, un 3,3% calificó en nivel medio a la variable 1 y en nivel alto a clima organizacional.

Después de comparar estos resultados se concluyó que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

En cuanto al objetivo específico 1 que consistía en establecer la relación entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto, Ecuador -2020.

Tabla 5.

*V1 Satisfacción Laboral\*D1 Comunicación*

		D1		
		Comunicación		Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Satisfacción Laboral	Alto	93.3%	3.3%	96.7%
	Medio		3.3%	3.3%
	Total	93.3%	6.7%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de satisfacción laboral y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 5, un 93,3% calificaron tanto a la satisfacción laboral como a la comunicación en nivel alto.

El 3,3% calificó en el nivel alto a la satisfacción laboral y la comunicación en nivel medio.

Finalmente, otro 3,3% calificó en el nivel medio tanto a satisfacción laboral como a la comunicación.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel alto tanto la satisfacción laboral como para la dimensión 1 de la variable 2.

En lo que respecta al objetivo específico 1 que consistía en establecer la relación entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Tabla 6.

*V1 Satisfacción Laboral\*D2 Motivación*

		D2		
		Motivación		Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1	Alto	93.3%	3.3%	96.7%
Satisfacción Laboral	Medio		3.3%	3.3%
	Total	93.3%	6.7%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de satisfacción laboral y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 6, un 93,3% calificaron tanto a satisfacción laboral como motivación en nivel alto.

El 3,3% calificó en el nivel alto a la variable 1 y la motivación en el nivel medio.

Finalmente, otro 3,3% calificó en el nivel medio tanto a la satisfacción laboral como a la motivación.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la variable 1 como para motivación.

En lo que respecta al objetivo específico 3 que consistía en identificar la relación entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Tabla 7.

*V1 Satisfacción Laboral\*D3 Confianza*

		D3	
		Confianza	Total
		Nivel	Alto
V1 Satisfacción Laboral	Alto	96.7%	96.7%
	Medio	3.3%	3.3%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de satisfacción laboral y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 7, el 96,7% de los encuestados calificaron tanto a satisfacción laboral como confianza en nivel alto.

Finalmente, el 3,3% calificó el nivel medio la satisfacción laboral y a la confianza en el nivel alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto para la satisfacción laboral como la confianza.

En lo que se refiere al objetivo específico 4 que consistía en comprobar la relación entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Tabla 8.

*V1 Satisfacción Laboral\*D4 Participación*

		D4		
		Participación		Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1	Alto	96.7%		96.7%
Satisfacción Laboral	Medio		3.3%	3.3%
	Total	96.7%	3.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de satisfacción laboral y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 8, el 96,7% de los encuestados calificaron tanto a satisfacción laboral como participación en nivel alto.

Finalmente, el 3,3% calificó en el nivel medio tanto a la variable 1 como participación

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto tanto en la satisfacción laboral como la participación.

Se utilizó para fijar la prueba más a pertinente para comprobar las correlaciones e hipótesis planteadas: Kolmogorov-Smirnov: se aplica en

muestras ascendentes a 50 participantes y Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de una disminución a 50 participantes.

Criterios que determinan la normalidad: Sig. = >  $\alpha$  aceptar  $H_0$  = Sí los datos provienen de una distribución normal. Sig. <  $\alpha$  aceptar  $H_1$  = Sí los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 9: Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Satisfacción Laboral	.135	30	.174	.970	30	<b>.553</b>
V2 Clima Organizacional	.129	30	.200*	.974	30	<b>.648</b>
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Tabla 10: Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad	
V1 Sig. = 0,553	> $\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,648	> $\alpha = 0,05$

Tabla 11. Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se Shapiro-Wilk. De la misma forma, se percibe que las cantidades de Sig., en ambas variables arrojaron mayores que la significancia  $\alpha = 0,05$ , mostrando que los datos provienen de una distribución normal, incumbiendo aplicar la prueba paramétrica r Pearson.

En cuanto a los resultados inferenciales  $H_1$ : Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de

Agosto Vinces, Ecuador -2020. H0: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020

Tabla 12.

*Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y V2 Clima Organizacional*

		V1 Satisfacción Laboral	V2 Clima Organizacional
V1 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	33	33
V2 Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	33	33

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

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Interpretación:

En la tabla 12, se considera un valor r Pearson igual a 0,780\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida las variables estudiadas siendo alta y significativa al rango 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Se comprobó que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional.

Hipótesis específica 1

H<sub>e1</sub>: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

H<sub>01</sub>: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Tabla 13.

*Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y D1 Comunicación*

		V1 Satisfacción Laboral	D1 Comunicación
V1 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,708**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	33	33
D1 Comunicación	Correlación de Pearson	,708**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	33	33

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

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Interpretación:

En la tabla 13, se estima un número r Pearson igual a 0,708\*\* y con Sig. = 0,000 < 0.01 estos valores señalan que la correlación obtenida entre las variables siendo alta y significativa al rango 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y se rechazándose la nula. Se comprobó que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y comunicación.

Hipótesis específica 2

H<sub>e2</sub>: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

H<sub>01</sub>: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Tabla 14.

*Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y D2 Motivación*

		V1 Satisfacción Laboral	D2 Motivación
V1 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,528**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	33	33
D2 Motivación	Correlación de Pearson	,528**	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	33	33

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

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Interpretación:

En la tabla 14, se considera un valor r Pearson igual a 0,528\*\* con Sig. = 0,003 < 0.01 los valores señalan que la correlación obtenida entre las variables siendo alta y significativa al rango 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y se rechazó nula. Se comprobó que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y motivación.

Hipótesis específica 3

H<sub>e3</sub>: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

H<sub>03</sub>: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Tabla 15.

*Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y D3 Confianza*

		V1 Satisfacción Laboral	D3 Confianza
V1 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,750**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	33	33
D3 Confianza	Correlación de Pearson	,750**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	33	33

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

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Interpretación:

En la tabla 15, se aprecia un valor r Pearson igual a 0,750\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre las variables siendo alta y significativa al rango 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión confianza.

Hipótesis específica 4

H<sub>e4</sub>: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

H<sub>04</sub>: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Tabla 16.

*Correlaciones entre V1 Satisfacción Laboral y D4 Participación*

		V1 Satisfacción Laboral	D4 Participación
V1 Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	33	33
D4 Participación	Correlación de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	33	33

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

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Interpretación:

En la tabla 16, se aprecia un valor r Pearson igual a 0,714\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 estos valores señalan que la correlación obtenida entre la variable satisfacción laboral y participación siendo alta y significativa al rango 0.01; se aceptó la hipótesis afirmativa y rechazó la nula. Se comprobó que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y participación.

#### IV. DISCUSIÓN

En este trabajo investigativo se ha comprobado que existe relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020.

Es importante indicar que la investigación ha sido fundamentada en primer lugar por el Enfoque Interaccionista donde da inicio el termino debate individuo – situación ambas perspectivas son demasiado útiles para exponer y predecir la satisfacción laboral. El debate individuo-situación, el situacionalismo hace énfasis a la influencia de variables organizacionales en el comportamiento, actitudes y satisfacción por el trabajo en la idea del establecimiento de un comportamiento individual y grupal, el individualismo se basa que las personas tienen estados mentales poco observables relacionados con la personalidad los mismos que se encuentran proporcionados por una estabilidad por medio de tiempo en la interacción de los contextos organizacionales. Desde esta visión se sostiene que los trabajadores poseen situaciones en menor proclividad si se poseen actitudes positivas por el trabajo.

También Enfoque integrador los sujetos desarrollan el ajustamiento de sus actitudes y comportamientos a las coacciones del entorno laboral, pero mantenido su individualidad. La satisfacción laboral no sólo es resultado de influjos del diseño del trabajo sino también del acontecimiento de un conjunto de elementos céntricos que forjan a la personalidad de las personas y sus habilidades. Al mismo tiempo en la Teoría de fijación de metas sugiere que una persona que está altamente motivada para lograr una meta tiene más probabilidades de persistir en lograrla. Los nuevos emprendimientos se caracterizan por la incertidumbre, los resultados son desconocidos y los posibles retrocesos y obstáculos influirán en los niveles de motivación. Por otro lado, en el Enfoque sistemático, representa el modo de pensamiento sobre terminologías de interconexión, relación y entorno. Las propiedades fundamentales de una corporación, sociedad o diversos sistemas complicados son patrimonios que nacen de las interacciones y relaciones entre las partes, considerando la influencia del entorno. Por lo tanto, el

entorno es un lugar especial de desarrollo, donde se interactúa sociedades, culturas y naturalezas. El entorno es producto de las diversas percepciones de diversos grupos de representantes sociales que cooperan múltiples perspectivas del mundo. Y la Teoría de las relaciones humanas en la Administración añadió acciones que influyen en la productividad empresarial como clima organizacional y su huella en el comportamiento y eficacia de los sujetos que integran la organización, interesa la representación llena de la autoridad, autonomía del empleador, amistad, comienzo y dinamismo grupal e interpersonal. Esta corriente teórica surge de la necesidad de humanización y democratización de la administración, independizándola de terminologías rígidas y mecánicas de un clasicismo adecuándola a nuevas perspectivas del pueblo de estados unidos donde se dirigen democratizaciones administrativas, por ende, se da inicio a una civilización industrial donde el trabajo y la tecnología son preocupaciones del administrador.

Objetivo e hipótesis general:

En los resultados descriptivos generados en la tabla 4, se evidencia que un 96,7% calificaron en satisfacción laboral y clima organizacional en nivel alto. Finalmente, un 3,3% calificó en nivel medio a la variable 1 y en el nivel alto a la variable 2. Estos resultados tienen parecido a lo hallado en Perú, Castañeda (2019), un 0,71% considera que el clima organizacional es desfavorable, el 96,45% indica que el nivel es moderado y solo el 2.84% señala que es favorable. También Colqui (2018), entre los resultados predomina en clima organizacional se ubicó un 80% en nivel medio es decir fue observado por 16 profesores, en menor valor en nivel alto un 20% fue visto por 4 profesores. Dentro del clima organización se aprecia las diversas percepciones de los trabajadores sobre el lugar donde trabajan, siendo una impresión multidimensional que se forma de su espacio donde influyen las buenas relaciones interpersonales acentuadas sobre los comportamientos que se esperan y recompensan

En los resultados inferenciales obtenidos en las tablas 12, se visualiza un coeficiente r Pearson igual a 0,780\*\* con Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre satisfacción laboral y clima

organizacional siendo alta y significativa al rango 0.01; rechazándose  $H_0$  y aceptándose la  $H_i$ , existe correlación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional. Estos resultados se asemejan con lo obtenido en Perú, Carrión (2018), quien concluyó la existencia relacional negativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, en nivel -0,57. Se concluyó que, las dimensiones de comunicación y relaciones sociales tienen una relación negativa muy alto, del -0.94. Entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral existe relación positiva moderada. En el mismo país también Castañeda (2019), concluye que existe una correlación positiva de 0,586 y significativamente entre clima y compromiso organizacional.

Asimismo, ha sido teorizado Vargas (2019), quienes asegura que satisfacción laboral es un estado emocional, determinado por emociones o contestaciones afectuosas que manifiestan actitud extensiva ante la situación laboral, reflejadas en las facetas específicas dentro de la labor diaria. También Pujol y Dabos (2018), la consideran como juicio evaluativo positivo o negativo que la persona ejecuta de su situación de trabajo, involucra de manera exclusiva procesos emocionales o cognitivos. Igualmente, João et al (2016)., ha teorizado sobre clima organizacional considerando que es un atributo organizacional que se refiere a las experiencias laborales. Y Brito et al (2020), manifiesta que el clima organizacional está compuesto por varios elementos, ya sean rasgos o factores, los cuales son observados subjetivamente por lo colaboradores. Es una mezcla en la cual se relacionan varios elementos interconectados, que afectan la percepción o paráfrasis de los trabajadores, frente a las labores o roles desempeñados. Por otro lado, Clima organizacional reduce el estrés, beneficiando al bienestar o tranquilidad, ya que es negativo tener climas disyuntivos que transportan a riesgos laborales (Pincheira y Garcés,2018). Es el conjunto de percepciones comunicadas por medio de políticas, prácticas y procedimientos. La vida en la organización alcanza transformar en relación a las apreciaciones de los integrantes de acuerdo a los niveles, un buen clima dentro de la organización disminuye el estrés, que favorecen el bienestar y los negativos producen riesgos.

## Objetivo e hipótesis específica 1

En los resultados descriptivos de la tabla 5, se visualiza un 93,3% de los sujetos calificaron nivel alto en satisfacción laboral como a la dimensión comunicación de la variable clima organizacional. El 3,3% calificó en el nivel alto a satisfacción laboral y comunicación en nivel medio. Finalmente, otro 3,3% calificó en el nivel medio tanto a la satisfacción laboral como a la comunicación. Estos resultados concuerdan con lo obtenido en Cantón San Jacinto de Yaguachi, Campuzano (2019), un 23% observa que el clima organizacional se ubica en nivel muy alto, el 77% percibe un clima organizacional alto. El 23% percibe que la satisfacción laboral es muy alta y un 77% alto.

En los resultados inferenciales obtenidos en las tablas 13, se visualiza un valor  $r$  Pearson igual a 0,708\*\* con Sig. = 0,000 < 0.01 estos valores señalan que la correlación obtenida entre variable satisfacción laboral comunicación siendo alta y significativa al rango 0.01; rechazándose  $H_0$  y aceptándose  $H_i$ , concluyendo existencia correlacional significativa entre satisfacción laboral y comunicación.

Estos resultados guardan relación con lo conseguido en Perú, por Colqui (2018), quien concluye que de acuerdo al coeficiente de Rho Spearman al 0,979, el clima organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral. También Contreras (2017), afirma que existe una relación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral. Por otro lado, Santamaría (2020) el nivel de correlación es alto (.997) su influencia sobre desempeño laboral implica que el flujo de comunicación ascendente y descendente no sea fluido de manera adecuada, no permitiendo poseer una retroalimentación apropiada para el desempeño de objetivos laborales. Y Carrión (2018), las dimensiones de comunicación y relaciones sociales tienen una relación negativa muy alto, del -0.94.

Asimismo, la satisfacción laboral ha sido teorizada por Villamizar y Castañeda, (2014), como las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral, relaciones entre colegas, ingresos y oportunidades de promoción involucra el sentimiento de un trabajador por su organización. Del mismo modo Berríos (2017) teoriza sobre la comunicación como factor

importante en el éxito de las organizaciones; una excelente comunicación refleja eficiencia, formación y coordinación, y una mala comunicación es causa de ineficacia, desorden y conflictos internos.

#### Objetivo e hipótesis específica 2

En los resultados descriptivos en la tabla 6, se observa un 93,3% de los encuestados en la motivación obtuvieron nivel alto. Un 3,3% calificó en el nivel alto a satisfacción laboral y motivación en el nivel medio.

Finalmente, otro 3,3% calificó en el nivel medio tanto a satisfacción laboral como a la motivación. Estos resultados concuerdan con lo obtenido en Cantón San Jacinto de Yaguachi, por Campuzano (2019), un 23% observa que el clima organizacional se ubica en nivel muy alto, el 77% percibe un clima organizacional alto.

En los valores inferenciales de las tablas 14, se visualiza un valor  $r$  Pearson igual a 0,528\*\* con Sig. = 0,000 < 0.01 estos valores señalan que la correlación obtenida entre variable satisfacción laboral y motivación siendo alta y significativa al rango 0.01; rechazándose  $H_0$  y aceptándose  $H_i$ , concluyendo existencia correlacional significativa entre variable satisfacción laboral y motivación. Estos resultados coinciden con lo obtenido en Cuba, Pupo (2017), existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral se obtuvieron un nivel superior a 0.7. También en Cantón San Jacinto de Yaguachi, Campuzano (2019), existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, las características del clima organizacional van influir en cubrir las necesidades en el trabajo lográndose una satisfacción laboral. Asimismo, Segredo (2015) la motivación son las capacidades que poseen las empresas que permite mantener comprometidos a sus empleados para proveer la máxima utilidad y lograr así, los objetivos orientados en la misión y visión empresarial. Del mismo modo Berríos (2017) entiende que es elemento clave que forma parte del día cotidiano de los trabajadores de la empresa, contribuyendo a mantener un ambiente agradable y proactivo. Por otro lado, la motivación es un proceso encaminado al logro de una o más metas, involucrada al inicio, mantenimiento de la actividad requerida, para finalizar con el logro de la meta. La motivación intrínseca provoca en las personas proceder por sola satisfacción y curiosidad, la extrínseca es

impulsada por propósitos sociales (Rossi et al, 2020). Por lo tanto, son el conjunto de fuerzas internas o externas que nos impulsa a realizar acciones que deseamos que nos permiten lograr una meta, es un estado interno.

### Objetivo e hipótesis específica 3

En los resultados descriptivos de la tabla 15, se evidencia un 96,7% de los participantes calificaron tanto a la variable satisfacción laboral como la confianza en nivel alto. Finalmente, el 3,3% calificó en el nivel medio a la variable 1 y a la dimensión 3 de la variable 2 en el nivel alto. Se compara con lo encontrado en Perú, por Castañeda (2019) El 0,71% considera que el nivel de confianza es desfavorable, el 58,16% indica que el nivel es moderado y el 41,13% señala que es favorable.

En los resultados inferenciales de la tabla 12, existe un coeficiente r Pearson igual a 0,750\*\* con Sig. = 0,000 < 0.01 los valores señalan que la correlación obtenida entre la variable satisfacción laboral y confianza de la variable clima organizacional es alta y significativa al rango 0.0, por lo que existe correlación entre satisfacción laboral y dimensión confianza. En Quito, Nieto (2017), se cuenta con un rango correlacional  $r = 0,60$ ,  $p > 0.01$ . Se concluyó que según la correlación de Pearson existe correlación entre estas dos variables. Del mismo modo En Quito, Paredes (2016) concluye que no existe ninguna relación entre estrés y satisfacción laboral, por lo tanto, no depende una de la otra.

Asimismo, la confianza ha sido teorizada por Ehlers (2020), quien afirmó que es como la voluntad de un socio de la relación (fideicomitente) de depender de otro socio de la relación (fiduciario) cuyo comportamiento sea de la manera pactada o deseada. Además, Galletta (2016) es pilar de una sociedad saludable, se vincula con las emociones de las relaciones, puede evolucionar por medio de un proceso, pero se pueden transferir. Considerada también una percepción de libertad para dialogar de manera asertiva con los jefes (Berríos, 2017). Se entiende que es la que incrementa la productividad, genera un ambiente muy favorable para desenvolverse en el trabajo y cumplimiento de objetivos institucionales.

#### Objetivo e hipótesis específica 4

En la tabla 8, se evidencia un 96,7% alcanzaron rango alto en la participación, el 3,3% calificó en rango medio satisfacción laboral y participación en rango alto. Resultados semejantes en Perú, Castañeda (2019), el 84,40% considera que el nivel de participación es desfavorable, el 10,64% indica que el nivel es moderado y el 4,96% señala que es favorable. En los resultados inferenciales de las tablas 16, en los resultados inferenciales obtenidos en las tablas 10, se visualiza un coeficiente  $r$  Pearson igual a 0,714\*\* con Sig. = 0,000 < 0.01 estos valores señalan que la correlación obtenida entre variable satisfacción laboral y participación siendo alta y significativa al rango 0.01; se rechazó  $H_0$  y aceptó  $H_i$ , llegando a concluir que existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión participación. En Cantón San Jacinto de Yaguachi, Campuzano (2019), concluye que ante un nivel deficiente del clima organizacional se tendrá resultados insatisfactorios de satisfacción laboral, se revalida que el clima organizacional dentro de una institución pública o privada compone un criterio de calidad perturbando de manera positiva o negativa la satisfacción laboral. En relación al tema ha teorizado Setiawan et al (2020), afirmando que la satisfacción laboral de los empleados es esencial para permitir a un empleado saque la máxima habilidad en su trabajo, es esencial para permitir o no lo que un trabajador pueda adquirir máximas habilidades en su trabajo, permite solucionar la brecha de investigación a través del holismo laboral y compromiso de trabajo. También Lapuente (2019), afirma que es un estado emocional auténtico producto de la interpretación de nuestra práctica en el trabajo, es el nivel en que el sujeto le agrada su trabajo. Y para (Chen, 2020), la participación es un acto inherente a la sociedad caracterizada por la democratización de las decisiones donde los resultados son compartidos y valorados porque proporcionan pertinencia e identidad. También Segredo (2015), enfocada a la intervención activa de los miembros de la organización por lograr los objetivos contando con aspiraciones y actitud de identidad.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020, con un coeficiente r Pearson igual a 0,780\*\* con Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre satisfacción laboral y clima organizacional siendo alta y significativa al rango 0.01; además el 96,7% de los encuestados calificaron a las variables estudiada en el nivel alto; se aprecia un nivel de agrado y felicidad por el trabajo, el interés se concentra en el grado de satisfacción, y disfrute de manera global una condición particular.
2. Se estableció la relación entre satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Diez de Agosto, Ecuador -2020, con un coeficiente r Pearson igual a 0,708\*\* y Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre variables siendo alta y significativa al rango 0.01; además el 93,3% de los encuestados calificaron tanto a la satisfacción laboral como a la comunicación en nivel alto, se evidencia una integración de los métodos implicados en la transferencia y aceptación de datos informativos entre integrantes de una empresa.
3. Se estableció la relación entre satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020, con un coeficiente r Pearson igual a 0,528\*\* con Sig. = 0,003 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable y dimensión son alta y significativa al rango 0.01, por otro lado, el 93,3% de los encuestados calificaron en el nivel alto, se observa compromiso de los trabajadores se provee la máxima utilidad y logro de los objetivos orientados en la misión y visión empresarial.
4. Se identificó la relación entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Diez de Agosto Vinces, Ecuador -2020, con coeficiente r Pearson igual a 0,750\*\* y Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable satisfacción laboral y la confianza siendo alta y significativa al rango 0.01. De igual forma el 96,7% de los encuestados calificaron tanto a la variable como

a la dimensión confianza en nivel alto, se percibe un sentimiento de fe produciendo conformidad, borra la incertidumbre, promoviéndose una excelente relación con los demás.

5. Se comprobó la relación entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020, con un coeficiente  $r$  Pearson igual a  $0,714^{**}$  y  $\text{Sig.} = 0,000 < 0.01$  valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable satisfacción laboral y la dimensión participación siendo alta y significativa al rango  $0.01$ . Así mismo el  $96,7\%$  de los encuestados calificaron tanto a la variable como a la participación en nivel alto, es notorio que el trabajo colaborativo permite el logro de metas grupales desde una labor colaborativa efectiva.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A los miembros del Equipo directivo deben desarrollar talleres que permita a los integrantes de la comunidad educativa, fortalecer sus competencias sobre Satisfacción laboral y clima organizacional, que permita brindar un buen servicio educativo demostrado por medio de una comunicación, motivación, confianza y participación, resaltándose compromiso e identidad.
2. A los docentes participar del trabajo colegiado que permita establecer buenos canales de comunicativos en la comunidad educativa asegurando un entendimiento mutuo en los diversos niveles jerárquicos con la existencia de una integración de procesos de transferencia y aceptación de datos informativos entre sus distintos integrantes lográndose una representación estratégica de transformación institucional.
3. A otros investigadores deben profundizar sus estudios por medio de investigaciones experimentales que permita seguir fortaleciendo las competencias relacionadas a la motivación del clima organizacional ya que es un proceso enfocado en metas, involucra un inicio, actividad requerida, y logro de la meta, permitiendo a los docentes identificar sus fuerzas internas o externas que les impulse a realizar acciones que les permitan lograr una meta.
4. A los integrantes de la comunidad Educativa deben fortalecer la confianza, porque les permite incrementar la productividad, genera un ambiente muy favorable en el trabajo y cumplimiento de objetivos institucionales, donde demuestren seguridad firme.
5. Al personal administrativo debe unirse al trabajo que realizan los docentes ya que son ejemplo positivo de participación activa como signo de pertenencia a una comunidad educativa democrática donde los resultados son compartidos y valorados relacionado con la visión, misión y trabajo colaborativo.

## REFERENCIAS

- Apaza, R (2017) Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente Del colegio unión. Lurigancho, Lima [Tesis de maestría], Universidad Peruana Unión, Lima, Perú
- Berríos - Lugo, J. E. (2017). Levels of Entrepreneurial Traits of University Students in Puerto Rico. *Forum Empresarial*, 22(2),85-108.Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=631/63154910005>
- Brito - Carrillo, C., Pitre – Redondo, E y Cardona – Arbeláez, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Inf. tecnol*, 31, 141-148. DOI: 10.4067/S0718-07642020000100141
- Cadena-Iñiguez, P.; Rendón-Medel, R.; Aguilar-Ávila, J.; Salinas-Cruz, E.; De la Cruz-Morales, F. D. R.; Sangerman-Jarquín, D. M. (2017) Quantitative methods, qualitative methods or combination of research: an approach in the social sciences, *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8 (7), 1603-1617, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Campuzano - Icaza, W. M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del registro de la propiedad y mercantil del Cantón San Jacinto de Yaguachi, 2018. Renati SUNEDU [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43412>
- Carrión - Colchado, B. J. (2018). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque. año 2018. [tesis de maestría, Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7754>
- Castañeda - Briones, L. E. (2019). Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018. [tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26766>

- Colqui – Mateo, H (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en una Institución Educativa de Huichpin – Pasco 2017. [tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19541>
- Contreras, A (2017). Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. [tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4406>
- Corral, Y; Villasís- Keever, Franco, A. (2015) Sampling procedures, *Revista Ciencias De La Educación*, 26 (46), 151-167, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472483>
- Chen – Quesada, E., Cerdas – Montano, V., Rosabal – Vitoria, S. (2020) Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers, *Revista Electronica Educare*, 24(2) doi:10.15359/ree.24-2.16
- Chernyak-Hai, L.; Tziner, A. (2016) The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (1), 1-10 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231344974001>
- Estrada, J. C., Jaramillo - Zuluaga, A. E., Camacho, A. F., Londoño – González D. (2015). Crisis intervention strategy for attempted suicide in children and adolescents: interactionist perspective. *CES Psicología*, 8(1), 1-20. Retrieved September 27, 2020, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-30802015000100002&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802015000100002&lng=en&tlng=en)
- Ehlers- Lukas I.. (2020). Trust and perceptions of compliance, fairness and good faith in primary labour relationships. *South African Journal of Economic and Management Sciences* , 23(1), 1-9. <https://dx.doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3353>

- Flores-Ruiz E, Miranda-Novales M. G., Villasís-Keever M. Á. (2017) The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. *Inferential statistics. Rev Alerg Mex.* 2017;64(3):364-370
- Franco-López, J., López-Arellano, H., & Arango-Botero, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense De Educación*, 31(1), 55-67. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- Galicia- Alarcón, L., Balderrama - Trápaga, J., & Edel - Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Galletta, S.; Licciardello, O.; Rampullo, A.; Mauceri, M.; Damigella, D. Trust, Cooperation, and self-efficacy. A research with sicilian entrepreneurs. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2 (1), 99-107. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851777011>
- Guerrero - Berti, G. Duque - Escalante, P., Aranguren - Carrero, M (2014) Muestreo en auditoría financiera. *Libre Empresa*, 11(1), 137-147, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6586849>
- Info capital humano. (2016, 20 de agosto) Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. *Infocapitalhumano*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- João, V; et al. (2016) Parenting Programs to Prevent Corporal Punishment: A Systematic Review *Paidéia*, 26 (63), 111-120, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305443115013>
- Jokanović, B., Zivlak, N., Okanović, A., Čulibrk, J., & Dudak, L. (2020). The model of knowledge management based on organizational climate. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). Scopus. <https://doi.org/10.3390/SU12083273>

- Lapuente, L. Kanter – Flores, P. E., Muñoz – Navarro, R y Medrano, A. L. (2019). Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la satisfacción laboral en trabajadores argentinos. *Estudios de Psicología* 24 (1), 12-20. DOI: 10.22491/1678-4669.20190002
- Lapo-Maza, M. D. C., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2018). Organizational climate incidence and labor attitudes in the prosocial behavior of guayas (ecuador) health-care professionals. *Informacion Tecnologica*, 29(5), 245-258. doi:10.4067/S0718-07642018000500245
- Lescano - Moya, J. G. & Ayala - Palate, A. N. (2019). Determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador. [tesis de titulación, Escuela politécnica nacional]. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20239>
- Leyva Barajas, Yolanda Edith. (2014). A report concerning the validity of theoretical construction for proofs referred to criteria. *Perfiles educativos*, 33(131), 131-154, [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982011000100009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000100009&lng=es&tlng=es)
- Manterola, Carlos, Grande, Luis, Otzen, Tamara, García, Nayely, Salazar, Paulina, & Quiroz, Guissela. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Méndez – Lozano, R. Lara – Figueroa, D (2017) La interdisciplinariedad en la investigación aplicada y su impacto en la relación empresa estado y universidad: el caso Occicafé, *Revista Entornos*, 30(2), 227-234, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6394886>
- Muñoz - Caicedo, A (2016) Validez de criterio de instrumentos de medición biomédica, *Revista facultad Ciencias de la Salud*, 18(1), 30-33, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5881053>

- Nieto - Hidalgo, E. E. (2017) Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017. Repositorio institucional [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>
- Paredes - Alfaro, L. A. (2016) Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. Quito, 2016, p, 121. [Tesis Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.]. <http://hdl.handle.net/10644/5103>
- Pincheira – Díaz, F. J. y Carrasco – Garcés, M. E. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Accounting and Administration*. 63 (4)
- Polanco - Arias, F. A. & Ortiz – Esquivel, L. E. (2019). La satisfacción laboral en la empresa Acuin S.A. [tesis de titulación, Universidad central del Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14521>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pulido-Garzón, M. Guerrero-Julio, Y. Celis-Patiño, (2019) “Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones,” *Rev. UIS Ing.*, 18, (1), 61-72, 2019. doi: <https://doi.org/10.18273/revuin.v18n1-2019005>
- Pupo-Guisado, Beatriz; Velázquez-Zaldívar, Reynaldo; Tamayo-Fajardo, Miguel Ángel. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23 (4),1-14.

- Randstad (2018, 26 de marzo). Randstad Workmonitor – Satisfacción laboral. Randstad.cl. <https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2018/03/ocho-de-cada-diez-trabajadores-menores-de-25-anos-estan-satisfechos-con-su-empleo.pdf>
- Randstad. (2018, 11 de junio). Randstad Workmonitor – Satisfacción laboral. Randstad.cl. [https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/satisfaccion-laboral-sube-9-posiciones-en-el-ranking-global-en-un-ano\\_1738/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20edici%C3%B3n,su%20empleo%20versus%2066%25%20hace](https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/satisfaccion-laboral-sube-9-posiciones-en-el-ranking-global-en-un-ano_1738/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20edici%C3%B3n,su%20empleo%20versus%2066%25%20hace)
- Rendón-Macías ME, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales M.G.( 2016) Estadística descriptiva. Rev Alerg Mex. ;63(4):397-407.
- Rodríguez-Balza, M. Y., Machado-Torrealba, W. S., & Villamarin-Oliveros, A. J. (2019). Muestreo para el control de calidad en el proceso de elaboración de envases metálicos para alimentos. Ingeniería, investigación y tecnología, 20(2). <https://doi.org/10.22201/fi.25940732e.2019.20n2.017>
- Rossi -Tainá, T., A., Santos-Nunes, D., Dapieve-Patias, N., & Hohendorff, Jean V. (2020). Perceived overall self-efficacy and motivation to learn in high school teenagers. Acta Colombiana de Psicología, 23(1), 264-271. <https://dx.doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.12>
- Rueda - Fierro, I., Tamayo - Grace N., Acosta - Andino, B., Cueva - Brito, F., & Dávalos - Paul I. (2020). Organizational learning and its link with communication. SaberEs, 12(1), 73-85. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-42222020000100004&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222020000100004&lng=es&tlng=es)
- Ruiz - Torres, F. (2019) Organización docente y formación de equipos de trabajo UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, 8 (1), Universidad César Vallejo, Perú, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809016>

Santamaría - Robles, J. G. (2020) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020. Repositorio institucional [tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión]. <http://hdl.handle.net/10644/7204>

Segredo- Pérez, A. M., García - Milian, A. J., López- Puig, P., León - Cabrera, P., & Perdomo- Victoria, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es&tlng=es)

Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T. Christopher, J. (2020). Creating job satisfaction in a strict organization. 36, 376-385. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085020434&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=%22satisfacci%c3%b3n+laboral%22&st2=&sid=5e5768948e18d2b114cb2d5c44da527a&sot=b&sdt=b&sl=37&s=TITLE-ABS-KEY%28%22satisfacci%c3%b3n+laboral%22%29&relpos=4&citeCnt=0&searchTerm=>

Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Organizational climate and work performance in the bolivarian educational institutions of the city Puno - 2014. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. Retrieved December 07, 2020, from [http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=en&tlng=es](http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=en&tlng=es)

Tomás, J., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Job Satisfaction of the Dominican Teacher: Labor Background. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. doi:<https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>

Vargas - Echeverría, S. L. & Flores - Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en

bibliotecarios. Investigación bibliotecológica, 33(79), 149  
176.<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Ventura – León, J. (2020) Escalas, inventarios y cuestionarios: ¿son lo mismo?, Elsevier – España, 21(3), 218, DOI: 10.1016/j.edumed.2019.04.001

Villamizar – Reyes, M. M., & Castañeda, D (2014). Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers. International Journal of Psychological Research, 7(2),64-75,  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2990/299032684007>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente (VI):  Satisfacción laboral	Es el estado emocional, expresado en los sentimientos y respuestas afectivas que manifiesta una actitud general ante una situación laboral, es decir contar con un talento humano efectivo y proactivo que permite alcanzar la efectividad organizacional. (Vargas y Flores, 2019)	Es una respuesta afectiva, emocional integrada por un conjunto de sentimientos que siente un trabajador en señal de bienestar, agrado y compromiso con su trabajo, se mide desde las dimensiones: Compatibilidad y apoyo de colegas, reto del trabajo, condiciones de trabajo, condiciones de recompensas y beneficios laborales.	Dimensión 1: Compatibilidad y apoyo de colegas  Dimensión 2: Reto del trabajo  Dimensión 3: Condiciones de Trabajo  Dimensión 4: Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales	Indicador 1: Adaptabilidad Indicador 2: Solidaridad Indicador 3: Trabajo en equipo  Indicador 1: Interés en el puesto de trabajo Indicador 2: Aptitudes Indicador 3: Programa de capacitaciones  Indicador 1: Instalaciones físicas Indicador 2: Distribución del espacio Indicador 3: Comodidad y confort  Indicador 1: Salario Indicador 2: Reconocimientos de logros Indicador 3: Ascensos	De intervalo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente (VD):  Clima organizacional	Concibe una predisposición al comportamiento que estimula el compromiso por la organización y estimula actitudes positivas que van a la realización de actividades que van más allá de su trabajo (Lapo & Bustamante, 2018)	Es una peculiaridad social, conformada por las relaciones entre el recurso humano; influyendo en el comportamiento y desempeño del Trabajador interrelacionándose con la productividad y el compromiso afectivo, se mide desde las dimensiones: comunicación,	Dimensión 1: Comunicación  Dimensión 2: Motivación.  Dimensión 3: Confianza  Dimensión 4: Participación	Indicador 1: Comunicación/Traslado de la información Indicador 2: Espacios Indicador 3: Pertinencia  Indicador 1: Satisfacción Indicador 2: Reconocimiento Indicador 3: Prestigio  Indicador 1: Amistad Indicador 2: Sinceridad Indicador 3: Respeto  Indicador 1: Toma de decisiones Indicador 2: Colaboración/Coordinación	De intervalo

		motivación, confianza y participación.			
--	--	--	--	--	--

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

### Instrumento 1: Cuestionario de Satisfacción laboral

Estimado (a) docente opina sobre la satisfacción laboral de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

**Correo electrónico:** ..... **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad:** ( ) años

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Satisfacción laboral

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Compatibilidad y apoyo de colegas</b>						
<b>INDICADOR: ADAPTABILIDAD</b>						
1	Las responsabilidades de tu puesto de trabajo, son claras, siendo fácil adaptarte a cualquier cambio.	1	2	3	4	5
2	Sientes que puedes adaptarte a las condiciones que ofrece tu centro de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Solidaridad</b>						
3	La solidaridad es una virtud que se practica a menudo en tu grupo de trabajo	1	2	3	4	5
4	Tus colegas siempre están dispuestos ayudarse entre sí para completar las tareas.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Trabajo en Equipo</b>						
5	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal para que el trabajo de los equipos sea productivo	1	2	3	4	5
6	En tu área se realizan en equipos las actividades diarias.	1	2	3	4	5
7	Se te hace fácil trabajar en equipo compartiendo tareas de manera equitativa.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: Retos del Trabajo</b>						

<b>INDICADOR: Interés en el puesto de trabajo</b>						
8	Demuestras interés permanente en el puesto que desempeñas	1	2	3	4	5
9	En la institución muestras interés para ser ascendido a un mejor cargo	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Aptitudes</b>						
10	Tus aptitudes están conforme al puesto que ocupas actualmente en la institución	1	2	3	4	5
11	Sientes que puedes desarrollar tus aptitudes en las diversas tareas encomendadas.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Programa de capacitaciones</b>						
12	Las capacitaciones te ayudan a mejorar el cumplimiento de tus funciones diarias.	1	2	3	4	5
13	La institución periódicamente se encarga de capacitar al personal con cursos de actualización.	1	2	3	4	5
14	En la institución tienes oportunidad de recibir capacitaciones que permiten tu desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo</b>						
<b>INDICADOR: Instalaciones físicas</b>						
15	Las instalaciones de la institución garantizan tu seguridad.	1	2	3	4	5
16	La iluminación de tu área de trabajo es adecuada para el desempeño de tus funciones	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Distribución del espacio</b>						
17	La distribución física de los ambientes de trabajo facilita la realización de tus labores	1	2	3	4	5
18	En la institución los ambientes disponen de tecnología que facilita el trabajo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Comodidad y confort</b>						
19	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, sin temores ni represalias.	1	2	3	4	5
21	El prestigio de la institución a menudo es gratificante para ti.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales</b>						
<b>INDICADOR: Salario</b>						
22	La institución ofrece un sueldo de acuerdo a tus expectativas.	1	2	3	4	5
23	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Reconocimientos de logros</b>						
24	Cuando en tu institución reconocen tus logros mejora tu satisfacción personal.	1	2	3	4	5
25	En tu institución reconocen tu esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Ascensos</b>						
26	Tu institución genera oportunidades de ascenso de manera anual.	1	2	3	4	5
27	El ascenso que promueve la institución es en base a los méritos de su labor.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

## Ficha técnica de instrumento 1

### Ficha Técnica del Cuestionario de Satisfacción laboral

<b>1</b>	Nombre del instrumento	Cuestionario de Satisfacción laboral	
<b>2</b>	Autora	Ruiz Villamar, Irlanda Concepción	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>4</b>	Objetivo	Medir la satisfacción laboral mediante la opinión de los docentes de la institución.	
<b>5</b>	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces.	
<b>6</b>	Administración	Electrónica	
<b>7</b>	Aplicación	Directa	
<b>8</b>	Duración	20 minutos	
<b>9</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>10</b>	N° de ítems	27	
<b>11</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Compatibilidad y apoyo de colegas: 7 ítems D2: Retos del Trabajo: 7 ítems D3: Condiciones de trabajo: 7 ítems D4: Sistema de recompensas y beneficios laborales: 6 ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	27-62
	Medio	2	63-99
	Alto	3	99-135

Fuente: Elaboración propia

## Instrumento 2

### Cuestionario: Clima Organizacional

Estimado (a) docente opina sobre el clima organizacional de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

**Correo electrónico:** ..... **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad:** ( ) años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>						
<b>INDICADOR: Traslado de información</b>						
1	La organización utiliza herramientas adecuadas para que los trabajadores intercambien comunicaciones	1	2	3	4	5
2	En la institución la transferencia de información es pertinente.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Espacios de comunicación</b>						
3	El ambiente de comunicación creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar bien mis funciones.	1	2	3	4	5
4	El ambiente de comunicación donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Pertinencia</b>						
5	La institución alcanza la información de manera oportuna para desarrollar correctamente nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
6	El personal asume con responsabilidad su compromiso para la mejora institucional.	1	2	3	4	5
7	Las actividades diarias que realizas contribuyen al desarrollo organizacional.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>						
<b>INDICADOR: Satisfacción</b>						
8	Los miembros de la institución educativa se sienten satisfechos con su trabajo.	1	2	3	4	5
9	Las condiciones de trabajo me brindan satisfacción porque son agradables.	1	2	3	4	5
10	Te sientes satisfecho con el trabajo que desarrollas en tu organización.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Reconocimiento</b>						

11	Se reconoce periodicamente el esfuerzo que realiza el personal para el logro de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
12	Existen oportunidades frecuentes de progresar en la institución.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Prestigio</b>						
13	En la institución se valora en diversos eventos el desarrollo profesional de sus miembros.	1	2	3	4	5
14	La institución prepara a su personal con un alto nivel necesario para realizar un buen trabajo.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: Confianza</b>						
<b>INDICADOR: Amistad</b>						
15	Existe confianza mutua entre los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
16	Los miembros de la institución educativa expresan con facilidad sus opiniones.	1	2	3	4	5
17	La relación que tengo con todos mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Sinceridad</b>						
18	Los miembros de la institución participan comprometidamente en las diversas actividades.	1	2	3	4	5
19	Se mantienen relaciones interpersonales sinceras entre todos los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Respeto</b>						
20	Se respetan los espacios personales de cada integrante de la institución.	1	2	3	4	5
21	Se mantiene un trato respetuoso entre todos tus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 4: Participación</b>						
<b>INDICADOR: Toma de decisiones</b>						
22	En la toma de decisiones institucionales se propicia la participación de todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
23	Se toman decisiones con responsabilidad en favor de tu institución.	1	2	3	4	5
24	Las decisiones alcanzadas por el equipo son fruto del esfuerzo colectivo.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Coordinación</b>						
25	Existe un trabajo coordinado entre los miembros de los distintos niveles de la institución .	1	2	3	4	5
26	Existe adecuada coordinación entre todos los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
27	Los miembros de la institución educativa participan coordinadamente en el logro de los objetivos propuestos.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

## Ficha técnica de instrumento 2

### Ficha Técnica del Cuestionario de Clima Organizacional

<b>1</b>	Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional	
<b>2</b>	Autora	Ruiz Villamar, Irlanda Concepción	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>4</b>	Objetivo	Medir la Clima Organizacional mediante la opinión de los docentes de la institución.	
<b>5</b>	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces.	
<b>6</b>	Administración	Electrónica	
<b>7</b>	Aplicación	Directa	
<b>8</b>	Duración	15 minutos	
<b>9</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>10</b>	N° de ítems	27	
<b>11</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Comunicación: 7 ítems D2: Motivación: 7 ítems D3: Confianza: 7 ítems D4: Participación: 6 ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
<b>15</b>	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	27-62
	Medio	2	63-99
	Alto	3	99-135

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL**

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																													
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Satisfacción laboral																													
R	IAE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN											
					1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA													
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO												
SATISFACCIÓN LABORAL	Compatibilidad y apoyo de colegas	Adaptabilidad	1	Los objetivos y responsabilidades de tu puesto de trabajo, son claros, siendo facil adaptarme a cualquier cambios.						X		X		X															
			2	Sientes que puedes adaptarte a las condiciones que ofrece el medio laboral de tu centro de trabajo.													X		X		X								
		Solidaridad	3	La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo																			X		X		X		
			4	Tus colegas siempre estan dispuestos ayudarse entre sí para completar las tareas.													X		X		X								
		Trabajo en equipo	5	La institucion se preocupa por las necesidad primordial del personal para que exista interrelación entre compañeros																			X		X		X		
			6	En tu área se realizan y organizan en equipos las actividades diarias.																									
			7	Se te hace fácil trabajar en equipo y compartir tareas de manera equitativa y justa.													X		X		X								
	Reto del trabajo	Interés en el puesto de trabajo	8	Demuestras interés en el puesto que desempeñas						X		X		X															
			9	La institución muestra interés para ser ascendido a un mejor cargo													X		X		X								
		Aptitudes	10	Sus conocimiento están conforme al puesto que ocupe actualmente																			X		X		X		
			11	Sientes que puedes poner en juego y desarrollar tus habilidades.													X		X		X								
		Programa de capacitaciones	12	Las capacitaciones te ayudan a mejorar el cumplimiento de tus funciones diarias.																			X		X		X		
			13	La institución se encarga de capacitar al personal con cursos de actualización.													X		X		X								
	14	Tienes oportunidad de recibir capacitaciones que permitan tu desarrollo profesional y personal.						X		X		X																	
	Condiciones de Trabajo	Instalaciones físicas	15	Las instalaciones de la institución garantizan tu seguridad.													X		X		X								
			16	La iluminación de tu área de trabajo es adecuada para el desempeño de tus funciones						X		X		X															
		Distribución del espacio	17	La distribución física del ambiente facilita la realización de tus labores												X									X		X		
			18	Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.						X		X		X															
		Comodidad y confort	19	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.												X									X		X		
	20		El ambiente de la institucion permite expresar opiniones con franqueza, sin temores ni represalias.						X									X		X									
	21		El nombre y prestigio de la institución es gratificante para ti.							X		X		X															
	Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales	Salario	22	La institución ofrece un sueldo de acuerdo a sus expectativas y a las funciones que realiza												X		X		X									
			23	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable						X		X		X															
		Reconocimientos de logros	24	El reconocimiento de logros mejora la satisfacción laboral y personal																			X		X		X		
			25	Reconocen tu esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias						X		X		X															
		Ascensos	26	Tu institución genera oportunidades de ascenso de manera anual.																			X		X		X		
			27	El ascenso que promueve la institución es en base del mérito y eficiencia de su labor																									X

## VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Cultura Organizacional																																											
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN																										
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA																												
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO																											
CLIMA ORGANIZACIONAL:	Comunicación	Comunicación /Traslado de información	1	Contamos con espacios y medios para intercambiar información y opiniones.					X	X	X	X	X	X	X	X																											
			2	La difusión de la información es rápida y oportuna.													X	X	X	X	X	X	X																				
		Espacios	3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.																				X	X	X	X	X	X	X													
			4	El ambiente donde trabajo es confortable.																											X	X	X	X	X	X							
		Pertinencia	5	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo.																																	X	X	X	X	X	X	X
			6	El personal asume con responsabilidad su compromiso en la mejora institucional.																																							
	7		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					X	X	X	X	X	X																														
	Motivación	Satisfacción	8	Los miembros de la institución educativa están satisfechos con su trabajo.										X	X	X	X	X	X	X																							
			9	Contamos con condiciones de trabajos agradables y confortables.																	X	X	X	X	X	X																	
			10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.																							X	X	X	X	X	X											
		Reconocimiento	11	Se reconoce el esfuerzo que realiza el personal para el logro de los objetivos institucionales.																													X	X	X	X	X	X	X				
			12	Existen oportunidades de progresar en la institución.																																				X	X	X	X
			13	En la institución se valora el desarrollo profesional de sus miembros.					X	X	X	X	X																														
	Prestigio	14	Se recibe la preparación necesaria para realizar un buen trabajo.					X						X	X	X	X	X	X																								
		15	Existe confianza mutua entre los miembros de la institución educativa.																	X	X	X	X	X	X																		
		Confianza	Amistad	16	Los miembros de la institución educativa expresan con facilidad sus opiniones.																					X	X	X	X	X	X												
	17			La relación que tengo con mis superiores es cordial.																												X	X	X	X	X	X						
	18			Los miembros de la institución participan comprometidamente en las diversas actividades.																																		X	X	X	X	X	X
	Sinceridad		19	La sinceridad es una característica de las relaciones interpersonales.					X	X	X	X	X																														
			20	Se respetan los espacios personales de cada integrante de la institución.										X	X	X	X	X	X																								
	Respeto		21	Existe trato amical y respetuoso entre los compañeros de trabajo.																X	X	X	X	X	X																		
		Participación	Toma de decisiones	22	En la toma de decisiones se tiene en cuenta la participación de todos los trabajadores.																					X	X	X	X	X	X												
				23	En las reuniones del personal se toman decisiones con responsabilidad y en favor de la institución.																											X	X	X	X	X							
	24			Las decisiones alcanzadas por el equipo son fruto del esfuerzo colectivo.																																	X	X	X	X	X		
	25			Existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas y niveles.					X	X	X	X	X																														
	26	Existe adecuada coordinación entre todos los miembros de la institución educativa.					X	X						X	X	X																											
	27	Los miembros de la institución educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos propuestos.															X	X	X	X	X	X																					
Colaboración/Coordinación																																											

### Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Satisfacción laboral.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" de Vicos.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.



.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros  
Experto 1

### Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Clima Organizacional.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" de Vicos.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

## Validación del instrumento 1 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de Satisfacción Laboral

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020.

**Apellidos y nombres de la evaluadora:** Salinas La Torre, Eddy Rosario.

**Grado académico de la experta evaluadora:** Magister.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )          Educativa (X)

**Institución donde labora:** Institución Educativa "Túpac Amaru".

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años.

**Valoración del instrumento:**

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, noviembre del 2020.



.....  
Mg. Eddy Rosario Salinas La Torre  
Experta 2

## Validación del instrumento 2 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de clima organizacional.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de clima organizacional.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020.

**Apellidos y nombres de la evaluadora:** Salinas La Torre, Eddy Rosario.

**Grado académico de la experta evaluadora:** Magister.

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )          Educativa (X)

**Institución donde labora:** Institución Educativa "Túpac Amaru".

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años.

**Valoración del instrumento:**

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, noviembre del 2020.



.....  
Mg. Eddy Rosario Salinas La Torre  
Experta 2

### Validación de instrumento 1 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Satisfacción Laboral.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** León Rodríguez Marjorie Alexandra

**Grado académico del experto evaluador:** Magister

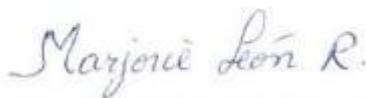
**Áreas de experiencia profesional:** Social ( )      Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Unidad Educativa "Dr. Antonio Andrade Fajardo"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 8 años Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Vinces, 6 noviembre del 2020.



Mg. Marjorie Alexandra León Rodríguez

Experto 3

## Validación de instrumento 2 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de clima organizacional.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de clima organizacional.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020.

**Apellidos y nombres del evaluador:** León Rodríguez Marjorie Alexandra

**Grado académico del experto evaluador:** Magister

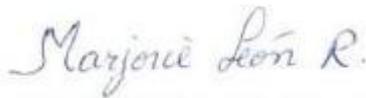
**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa ( X )

**Institución donde labora:** Unidad Educativa "Dr. Antonio Andrade Fajardo"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 8 años Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Vinces, 6 noviembre del 2020



Mg. Marjorie Alexandra León Rodríguez

Experto 3

**VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)**

		V1 Satisfacción Laboral																											Suma de Ítems V1	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21	
		D1 Compatibilidad y apoyo de colegas							D2 Retos del trabajo							D3 Condiciones de Trabajo							D4 Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales								
Muestra		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	113	0.23
	2	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	1	5	2	106	0.55	
	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	1	4	3	2	2	106	0.61	
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	118	0.56	
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	124	0.67
	6	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	110	0.65
	7	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	123	0.68	
	8	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	107	0.42
	9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	2	2	112	0.35
	10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	2	2	113	0.49
	11	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	2	2	109	0.29
	12	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	128	0.44
	13	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	1	113	0.52	
	14	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	115	0.47
	15	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	114	0.76
	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	5	5	5	5	122	0.71	
	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	5	5	5	5	122	0.65	
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	125	0.66
	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	130	0.72
	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	132	0.84
	21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	127	0.39
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	127	0.26
	23	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	2	5	4	5	2	2	4	4	4	4	111	0.48	
	24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	119	0.66
	25	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	105	0.58
	26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	0.38
	27	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	102	0.28	
	28	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	95	
	29	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	112		
	30	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	112		

		V2 Clima Organizacional																										Suma de Ítems V2	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21		
		D1 Comunicación							D2 Motivación							D3 Confianza							D4 Participación								
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			27	
Muestra	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	120	0.64	
	2	2	1	1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	97	0.68	
	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	122	0.77	
	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	112	0.82	
	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	129	0.78	
	6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	111	0.78
	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	128	0.66	
	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	0.57	
	9	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	117	0.70	
	10	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	118	0.43	
	11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	118	0.37	
	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	0.26	
	13	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	116	0.52	
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	114	0.59	
	15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	112	0.84	
	16	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122	0.70	
	17	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122	0.75	
	18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	0.79	
	19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	0.68	
	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	0.71	
	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	0.63	
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	0.75	
	23	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	121	0.74	
	24	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	122	0.73	
	25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	0.69	
	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	0.66	
	27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	108	0.62	
	28	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	96		
	29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	116		
	30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	116		

## VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

### O MÉTODO DE CORRELACIONES

<b>Validez de Constructo V1</b>						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	<b>,764**</b>	<b>,700**</b>	<b>,881**</b>	<b>,700**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	<b>,764**</b>	1	<b>,552**</b>	<b>,572**</b>	.265
	Sig. (bilateral)	.000		.002	.001	.157
	N	30	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	<b>,700**</b>	<b>,552**</b>	1	<b>,504**</b>	.208
	Sig. (bilateral)	.000	.002		.005	.271
	N	30	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	<b>,881**</b>	<b>,572**</b>	<b>,504**</b>	1	<b>,555**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.005		.001
	N	30	30	30	30	30
D4	Correlación de Pearson	<b>,700**</b>	.265	.208	<b>,555**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.157	.271	.001	
	N	30	30	30	30	30

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

<b>Validez de constructo V2</b>							
		V2	D1	D2	D3	D4	D5
V2	Correlación de Pearson	1	<b>,876**</b>	<b>,890**</b>	<b>,901**</b>	<b>,942**</b>	<b>,942**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
D1	Correlación de Pearson	<b>,876**</b>	1	<b>,721**</b>	<b>,723**</b>	<b>,758**</b>	<b>,758**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
D2	Correlación de Pearson	<b>,890**</b>	<b>,721**</b>	1	<b>,822**</b>	<b>,762**</b>	<b>,762**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
D3	Correlación de Pearson	<b>,901**</b>	<b>,723**</b>	<b>,822**</b>	1	<b>,775**</b>	<b>,775**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
D4	Correlación de Pearson	<b>,942**</b>	<b>,758**</b>	<b>,762**</b>	<b>,775**</b>	1	<b>,000**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		0.000
	N	39	39	39	39	39	39
D5	Correlación de Pearson	<b>,942**</b>	<b>,758**</b>	<b>,762**</b>	<b>,775**</b>	<b>,000**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	0.000	
	N	39	39	39	39	39	39

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

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
<b>V1</b>	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
Ítem 1	110.77	80.116	.153	<b>.876</b>
Ítem 2	110.63	78.240	.508	<b>.868</b>
Ítem 3	110.67	76.851	.573	<b>.866</b>
Ítem 4	110.87	77.706	.523	<b>.868</b>
Ítem 5	110.73	76.823	.638	<b>.866</b>
Ítem 6	110.73	75.720	.605	<b>.865</b>
Ítem 7	110.63	76.309	.647	<b>.865</b>
Ítem 8	110.37	81.275	.406	<b>.872</b>
Ítem 9	111.23	77.082	.249	<b>.877</b>
Ítem 10	110.57	78.392	.448	<b>.869</b>
Ítem 11	110.67	79.816	.227	<b>.874</b>
Ítem 12	110.57	79.357	.405	<b>.870</b>
Ítem 13	111.17	76.902	.468	<b>.868</b>
Ítem 14	111.20	77.338	.404	<b>.870</b>
Ítem 15	111.30	74.493	.732	<b>.862</b>
Ítem 16	111.07	75.444	.677	<b>.864</b>
Ítem 17	111.07	74.892	.608	<b>.864</b>
Ítem 18	111.50	72.948	.598	<b>.864</b>
Ítem 19	111.03	76.723	.699	<b>.865</b>
Ítem 20	111.03	74.723	.825	<b>.861</b>
Ítem 21	110.77	78.254	.327	<b>.872</b>
Ítem 22	111.93	79.168	.157	<b>.879</b>
Ítem 23	111.93	75.926	.402	<b>.870</b>
Ítem 24	110.80	76.097	.624	<b>.865</b>
Ítem 25	111.53	74.120	.507	<b>.867</b>
Ítem 26	112.00	76.621	.276	<b>.876</b>
Ítem 27	111.90	77.886	.158	<b>.884</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.873</b>	<b>27</b>

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
<b>V2</b>	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	113.70	96.976	.597	<b>.948</b>
Ítem 2	113.77	94.392	.640	<b>.948</b>
Ítem 3	113.67	92.989	.733	<b>.947</b>
Ítem 4	113.60	95.559	.799	<b>.946</b>
Ítem 5	113.60	95.972	.762	<b>.946</b>
Ítem 6	113.27	97.306	.759	<b>.947</b>
Ítem 7	113.37	98.447	.625	<b>.948</b>
Ítem 8	113.40	98.662	.531	<b>.949</b>
Ítem 9	113.60	97.007	.667	<b>.947</b>
Ítem 10	113.30	100.838	.388	<b>.950</b>
Ítem 11	113.47	101.499	.326	<b>.951</b>
Ítem 12	113.67	102.644	.218	<b>.951</b>
Ítem 13	113.70	98.493	.475	<b>.950</b>
Ítem 14	113.57	98.875	.550	<b>.949</b>
Ítem 15	113.70	96.148	.825	<b>.946</b>
Ítem 16	113.53	98.395	.672	<b>.948</b>
Ítem 17	113.50	96.810	.722	<b>.947</b>
Ítem 18	113.40	96.110	.766	<b>.946</b>
Ítem 19	113.57	97.082	.645	<b>.948</b>
Ítem 20	113.47	97.982	.688	<b>.947</b>
Ítem 21	113.40	97.352	.586	<b>.948</b>
Ítem 22	113.47	95.913	.716	<b>.947</b>
Ítem 23	113.17	98.144	.721	<b>.947</b>
Ítem 24	113.33	96.851	.697	<b>.947</b>
Ítem 25	113.43	97.289	.660	<b>.948</b>
Ítem 26	113.50	97.845	.624	<b>.948</b>
Ítem 27	113.40	98.800	.591	<b>.948</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.950</b>	27

## ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



**SOLICITO: Autorización para aplicar instrumento de Prueba Piloto**

**Sra: Lcda. Scarlet Solorzano de Terán**

**Directora (e) de la Unidad "Prof. Francisco Terán".**

La Ing. Irlanda Concepción Ruiz Villamar, identificada con C.I.# 1203438682, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi tesis titulada "Satisfacción Laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador- 2020.", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 10 docentes (prueba piloto), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir la variable 1 y la variable 2 de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a Ud. Sra. Directora (e), brindarme las facilidades y emitir la Constancia que me autorice de recojo de datos de la prueba piloto en la I.E bajo su cargo. Por ser de justicia.

Vinces, 05 de noviembre del 2020

Ing. Irlanda Concepción Ruiz Villamar

C.I # 1203438682

## AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

La Directora (e) de la Unidad Educativa "Prof. Francisco Terán", suscribe la presente;

**AUTORIZA:**

A la Ing. Irlanda Concepción Ruiz Villamar con C. I. # 1203438682, quién es estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, para que aplique el instrumento que miden la variable 1 y 2 de su tesis titulada, " Satisfacción Laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador- 2020.", a una muestra de 10 docentes (prueba piloto), de la Unidad Educativa "Prof. Francisco Terán".

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Vinces, 05 de noviembre del 2020

*Scarlet Solorzano de Terán*  
Lcda. Scarlet Solorzano de Terán

Directora (e)





**SOLICITO:** Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

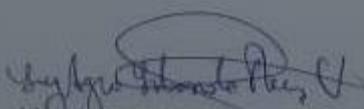
**SEÑORA:** Lcda Elena Loor Gurumendi

**Rectora de la Unidad Educativa "Diez De Agosto"**

La Ing. Irlanda Concepción Ruiz Villamar con C. I.# 1203438682, estudiante de la experiencia curricular del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada "Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vices, Ecuador - 2020.", bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario desarrollar las sesiones del Programa de investigación y aplicar los instrumentos respectivos de pretest y postest, a una muestra de 30 docentes para medir la variable 1 y 2 de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señora rectora brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de las pruebas pretest y postest, en el grupo de docentes de la institución educativa.

Vinces, 09 de Noviembre del 2020.

  
Ing. Irlanda Ruiz Villamar.

C. I. # 1203438682.



Unidad Educativa  
"DIEZ DE AGOSTO"

09 NOV 2020

**RECIBIDO**



**Unidad Educativa "Diez De Agosto"**

CODIGO AMIE: 12H01395

CORREO ELECTRONICO: uediezdeagosto@gmail.com

DIRECCIÓN: Calle Rocafuerte y Mayaycu

Vinces, 09 de noviembre del 2020.

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.**

**SOLICITUD: ING. IRLANDA CONCEPCION RUIZ VILLAMAR.**

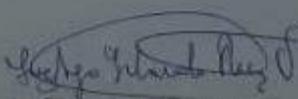
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención a la solicitud presentada por la docente Ing. Irlanda Concepción Ruiz Villamar, estudiante de la experiencia curricular de Diseño de Tesis del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, quién se encuentra desarrollando su Tesis titulada: "Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vices, Ecuador - 2020.", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

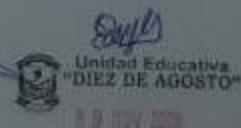
Por lo antes indicado **AUTORIZO** brindar las facilidades para aplicar el PRE TEST y POST TEST y recojo de datos en los docentes de la Institución Educativa.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
Lcda. Elena Looor Gurumendi

Directora del Plantel



**RECIBIDO**

## ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Elena de las Mercedes Loor Gurumendi, identificada con documento/cédula de identidad N° 1201723887, trabajadora de la Institución Educativa “Diez de Agosto”, he sido informada sobre la investigación titulada: Gestión educativa y calidad de servicio en la institución educativa “Diez de Agosto” Vinces, 2020; conducida por la Ing. Irlanda Concepción Ruiz Villamar, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.

Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional. - No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto. - Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.

Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Vinces, 09 de noviembre del 2020.



Lic. Elena de las Mercedes Loor Gurumendi

CI N° 1201723887

## ANEXO 6. BASE DE DATOS

		V1 Satisfacción Laboral																												V1	Nivel							
		D1 Compatibilidad y apoyo de colegas								D2 Retos del trabajo						D3 Condiciones de Trabajo						D4 Sistema de Recompensas y Beneficios Laborales																
		Items	1	2	3	4	5	6	7	D1	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19	20	21	D3	Nivel			22	23	24	25	26	27	D4
Muestra	1	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	4	5	4	5	4	3	30	Alto	4	4	4	3	4	4	5	28	Alto	3	3	4	3	3	4	20	Medio	113	Alto
	2	5	5	5	5	4	4	4	32	Alto	5	2	5	5	5	2	2	26	Medio	4	4	2	4	4	4	4	26	Medio	5	4	5	1	5	2	22	Medio	106	Alto
	3	4	4	5	5	4	5	5	32	Alto	5	4	5	5	5	4	4	32	Alto	4	4	4	3	4	4	5	28	Alto	2	1	4	3	2	2	14	Bajo	106	Alto
	4	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	4	4	4	4	4	5	29	Alto	3	3	5	3	3	4	21	Medio	118	Alto
	5	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	4	3	5	3	3	5	23	Alto	124	Alto
	6	4	5	5	4	4	5	5	32	Alto	5	2	5	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	5	29	Alto	3	3	4	4	3	4	21	Medio	110	Alto
	7	4	5	5	4	4	4	5	31	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	5	5	5	4	5	4	5	33	Alto	4	4	5	5	4	4	26	Alto	123	Alto
	8	4	4	5	4	4	4	4	29	Alto	5	4	4	4	4	4	4	29	Alto	4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Medio	107	Alto
	9	5	5	5	4	4	5	5	33	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	4	4	4	4	4	5	29	Alto	2	2	5	4	2	2	17	Medio	112	Alto
	10	5	5	4	4	4	5	5	32	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	4	4	4	4	4	5	29	Alto	3	3	5	4	2	2	19	Medio	113	Alto
	11	5	5	4	4	4	5	5	32	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	4	4	4	4	4	2	26	Medio	2	3	5	4	2	2	18	Medio	109	Alto
	12	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	1	26	Alto	128	Alto
	13	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	5	3	5	5	5	4	4	31	Alto	4	5	4	3	4	4	4	28	Alto	3	3	4	4	5	1	20	Medio	113	Alto
	14	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	5	4	5	5	5	3	3	30	Alto	4	4	4	4	4	5	5	30	Alto	4	4	5	4	2	2	21	Medio	115	Alto
	15	4	4	4	4	5	5	5	31	Alto	5	4	5	5	5	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	5	29	Alto	4	3	5	3	3	4	22	Medio	114	Alto
	16	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	4	4	3	4	5	4	28	Alto	2	4	5	5	5	5	26	Alto	122	Alto
	17	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	4	4	3	4	5	4	28	Alto	2	4	5	5	5	5	26	Alto	122	Alto
	18	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	3	5	3	5	5	5	31	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	4	4	5	4	3	4	24	Alto	125	Alto
	19	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	4	4	4	5	5	32	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	130	Alto
	20	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	132	Alto
	21	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	3	5	5	5	5	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	4	4	5	4	3	4	24	Alto	127	Alto
	22	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	3	5	5	5	5	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	4	4	5	4	3	4	24	Alto	127	Alto
	23	4	5	5	4	5	4	5	32	Alto	5	4	5	5	5	4	5	33	Alto	3	3	4	2	5	4	5	26	Medio	2	2	4	4	4	4	20	Medio	111	Alto
	24	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	4	5	5	5	5	4	33	Alto	4	5	5	4	4	4	5	31	Alto	3	3	4	4	3	3	20	Medio	119	Alto
	25	5	5	4	4	4	4	4	30	Alto	5	4	4	4	4	5	5	31	Alto	3	3	3	4	4	4	4	25	Medio	3	3	4	4	2	3	19	Medio	105	Alto
	26	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	5	5	4	5	4	4	4	31	Alto	3	4	4	2	4	4	4	25	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	108	Alto
	27	4	4	4	4	4	3	4	27	Alto	5	2	4	4	4	4	4	27	Alto	3	4	4	3	4	4	5	27	Alto	4	3	3	3	3	5	21	Medio	102	Alto
	28	3	4	3	4	4	3	3	24	Medio	4	3	3	3	4	4	4	25	Medio	3	4	4	3	4	3	4	25	Medio	4	4	4	3	3	3	21	Medio	95	Medio
	29	5	4	4	4	5	4	4	30	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	4	5	4	4	4	4	29	Alto	3	3	4	3	3	4	20	Medio	112	Alto
	30	5	4	4	4	5	4	4	30	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	4	4	5	4	4	4	4	29	Alto	3	3	4	3	3	4	20	Medio	112	Alto

V2 Clima Organizacional																																					
D1 Comunicación							D2 Motivación							D3 Confianza							D4 Participación							V2	Nivel								
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	D1	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19	20	21	D3	Nivel			22	23	24	25	26	27	D4	Nivel
Muestra	1	4	4	4	4	5	5	31	Alto	5	5	5	4	4	4	4	31	Alto	4	4	5	5	4	4	5	66	Alto	5	5	5	4	4	4	27	Alto	155	Alto
	2	2	1	1	3	3	4	18	Medio	4	4	5	5	5	2	4	29	Alto	3	4	4	4	4	4	4	60	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	130	Alto
	3	4	5	5	5	5	4	33	Alto	5	4	4	4	5	4	30	Alto	4	5	4	5	4	4	5	65	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	156	Alto	
	4	4	4	4	4	4	5	29	Alto	5	3	4	4	4	4	28	Alto	4	5	4	4	4	4	5	62	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	144	Alto	
	5	5	4	5	5	5	5	34	Alto	4	5	5	5	4	4	5	32	Alto	4	5	5	5	5	5	71	Alto	5	5	5	5	4	5	29	Alto	166	Alto	
	6	4	4	4	4	3	4	27	Alto	4	3	4	4	4	4	27	Alto	4	4	4	4	4	4	5	60	Alto	4	5	5	5	5	4	28	Alto	142	Alto	
	7	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	4	4	4	4	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	69	Alto	5	5	5	4	5	4	28	Alto	162	Alto	
	8	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	3	3	26	Medio	4	4	4	4	4	4	4	57	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	135	Alto	
	9	4	4	4	4	4	5	30	Alto	5	4	5	5	5	4	5	33	Alto	4	4	4	4	4	4	66	Alto	4	5	4	4	4	5	26	Alto	155	Alto	
	10	4	4	4	4	4	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	4	4	4	4	4	4	67	Alto	4	5	4	4	4	5	26	Alto	157	Alto	
	11	4	4	4	4	4	5	30	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	4	4	4	4	4	4	67	Alto	4	5	4	4	4	5	26	Alto	157	Alto	
	12	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	75	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	175	Alto	
	13	4	3	4	4	4	4	5	28	Alto	4	4	5	4	4	4	29	Alto	4	4	5	5	4	4	63	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	149	Alto	
	14	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	146	Alto	
	15	4	4	4	4	4	4	28	Alto	5	4	5	4	4	4	5	31	Alto	4	4	4	4	4	4	64	Alto	4	4	5	4	4	4	25	Alto	148	Alto	
	16	4	4	4	5	4	5	30	Alto	4	5	4	4	4	4	29	Alto	4	4	5	5	5	5	5	66	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	155	Alto	
	17	4	4	4	5	4	5	30	Alto	4	5	4	4	4	4	29	Alto	4	4	5	5	5	5	5	66	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	155	Alto	
	18	4	4	5	5	5	5	33	Alto	5	5	5	4	4	5	5	33	Alto	5	5	4	5	5	5	72	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	168	Alto	
	19	5	5	5	4	4	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	5	4	4	4	61	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	144	Alto	
	20	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	75	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	175	Alto	
	21	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	4	4	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	73	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	171	Alto	
	22	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	4	4	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	73	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	171	Alto	
	23	3	4	5	4	4	5	30	Alto	4	4	5	4	5	4	4	30	Alto	5	5	5	5	4	5	68	Alto	4	5	5	5	4	4	27	Alto	155	Alto	
	24	5	5	4	4	5	5	33	Alto	5	4	5	5	4	4	4	31	Alto	4	4	5	5	3	4	63	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	157	Alto	
	25	4	4	4	3	4	4	27	Alto	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	139	Alto	
	26	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	140	Alto	
	27	4	4	4	4	4	4	28	Alto	5	4	4	4	4	4	29	Alto	4	4	4	4	4	4	4	61	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	141	Alto	
	28	4	3	3	4	4	4	26	Medio	3	4	4	4	3	4	4	26	Medio	3	4	3	3	3	4	53	Alto	4	4	3	3	3	4	21	Medio	126	Alto	
	29	4	4	4	4	4	5	29	Alto	4	4	5	5	4	5	4	31	Alto	4	4	4	4	5	5	66	Alto	4	5	4	4	4	4	25	Alto	151	Alto	
	30	4	4	4	4	4	5	29	Alto	4	4	5	5	4	5	4	31	Alto	4	4	4	4	5	5	66	Alto	4	5	4	4	4	4	25	Alto	151	Alto	

## ANEXO 7. FOTOS



## ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador -2020.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p>	<p>Teórica:</p> <p>Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques "Enfoque sistémico" y "Enfoque interaccionista", y en las teorías "Teoría de las dimensiones "Teoría de las relaciones humanas", "Teoría de las necesidades de Maslow" y "La teoría de fijación de metas".</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Establecer la relación entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto, Ecuador -2020.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>OE4: Establecer la relación entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>Ho1: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y comunicación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>H02: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y motivación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>H03: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y confianza del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p> <p>H04: No existe relación significativa entre Satisfacción laboral y participación del clima organizacional en la Unidad Educativa " Diez de Agosto " Vinces, Ecuador -2020.</p>	<p>Práctica:</p> <p>Porque determina la relación de la Satisfacción laboral con la comunicación del clima organizacional al igual que el nivel alcanzado por cada dimensión, formulándose recomendación a la comunidad educativa para ejecutar estrategias organizacionales para el mejorar la calidad educativa.</p> <p>Metodológica:</p> <p>Porque coopera con nuevos instrumentos válidos y confiables que permiten identificar y describir el nivel de cada variable, asimismo, como el nivel de relación entre las mismas, también se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional.</p> <p>Social:</p> <p>Porque beneficia a la comunidad de la Prof. Francisco Terán" Vinces. Al igual que a la comunidad científica aportando nuevos hallazgos sobre la relación de las variables investigadas.</p>