

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora. Téodula Holanda Pérez Hayman

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Risco Zapata Severino Apolinar (Presidente)

Dra. Morán Baca Armina Isabel (Secretaria)

Mg. Briceño Jiménez Vicente Rufino (Miembro)

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.

Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en su contenido y forma.

Lic. Téodula Holanda Pérez Hayman (Autora)

Dr. Saldoya Tinedo Ricardo Williams (Asesor)
Código Orcid: 0000-0002-0996-2594

DNI N° 80522672

Tumbes, 2021

Acta de sustentación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los veintitrés días del mes de octubre del año dos mil veintiuno, a las once horas, en la modalidad virtual por la plataforma google meet: <https://meet.google.com/ieg-ncxz-vjb>, se reunieron dos de los miembros del jurado designados con Resolución Directoral N° 0136- 2020/ UNTUMBES-EPG-CE; Dr. Severino Apolinar Risco Zapata (presidente); Dra. Armina Isabel Morán Baca (secretaria); Dr. Vicente Rufino Briceño Jiménez (Vocal); con Resolución Directoral N° 0328-2021/UNTUMBES-EPG-D, se declaró expedito el informe final, para la sustentación y defensa de la tesis: **Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Manuel Viteri Quevedo, los Ríos Ecuador**; presentado por la maestrante de Gestión Pública Br. Teódula Holanda Pérez Hayman, asesorada por el Dr. Ricardo Saldoya Tinedo, con DNI N° 80522672

Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran: **BUENO**, dando cumplimiento al artículo 91 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado, con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas, con cincuenta y cinco minutos, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta.

Tumbes, 23 de octubre de 2021.

Dr. Severino Apolinar Risco Zapata
DNI N° 00219860
Presidente

Dra. Armina Isabel Moran Baca
DNI N° 00236697
Secretaria

Dr. Vicente Rufino Briceño Jiménez
DNI N°
Vocal

DEDICATORIA

“A Dios, porque sin él la vida no tendría razón.

A mi familia, que son la base fundamental de mi vida y la inspiración para lograr este objetivo que hoy se alcanza. Con su apoyo hicieron que siga adelante, para que hoy se vea todo su esfuerzo recompensado con este triunfo”.

Téodula Holanda

AGRADECIMIENTO

“A Dios, por los éxitos y los instantes más difíciles que me han ilustrado a valorar cada día más”.

“A mis familiares por el amor que siempre me han brindado por inspirar y cultivar ese sabio don de responsabilidad”.

“A los docentes, que hicieron posible la culminación de esta tesis, y con sus enseñanzas trabajaron el camino a seguir”.

Téodula Holanda

ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I.....	13
1. INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO II.....	19
2. ESTADO DEL ARTE.....	19
2.1 Bases teórico – científicas	19
2.2. Antecedentes.....	27
2.3. Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO III	35
3. METODOLOGÍA	35
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	35
3.2. Población, muestra y muestreo.....	36
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos.....	37
3. Procesamiento y análisis	39
3.5. Confiabilidad del instrumento.....	39
3.6. Definición y operacionalización de variables.....	40
CAPÍTULO IV.....	43
4. RESULTADOS.....	43
4.1 Resultados	43
4.2 Discusión	48
CAPÍTULO V.....	52
5. CONCLUSIONES	52
CAPÍTULO VI.....	54
6. RECOMENDACIONES	54

CAPÍTULO VII.....	55
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
CAPÍTULO VIII.....	58
8. ANEXOS	58

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro 1: Población laboral personal administrativo y	36
Cuadro 2: Fiabilidad del Clima organizacional	40
Cuadro 3: Fiabilidad del Satisfacción laboral.....	40
Cuadro 4: Dimensiones e ítems del clima organizacional	41
Cuadro 5: Dimensiones e ítems de la Satisfacción laboral.....	42
Cuadro 6: Incidencia Clima organizacional y satisfacción laboral.....	43
Cuadro 7: Correlación entre Clima organizacional y satisfacción laboral	44
Cuadro 8: Incidencia entre estructura y satisfacción laboral.....	44
Cuadro 9: Correlación entre la estructura y la satisfacción laboral	45
Cuadro 10: Incidencia entre Relaciones y satisfacción laboral	45
Cuadro 11: Correlación entre Relaciones y la satisfacción.....	46
Cuadro 12: Incidencia entre recompensas y satisfacción laboral	46
Cuadro 13: Correlación entre las Recompensas y la satisfacción laboral.....	47
Cuadro 14; Incidencia entre Identidad y satisfacción laboral	47
Cuadro 15: Correlación entre la Identidad y la satisfacción laboral	48

ÍNDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo 1: Matriz de consistencia	59
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	60
Anexo 3: Solicitud para ejecución de tesis.	61
Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis.	62
Anexo 5: Cuestionario	63
Anexo 6: Informe de originalidad Turnitin.....	65

RESUMEN

La investigación realizada en la Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020 tuvo como objetivo determinar cuál es la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, investigación de tipo descriptiva, correlacional, no experimental, transversal. La variable clima organizacional tuvo como dimensiones la estructura, las relaciones y cooperación, las recompensas y la Identidad, para la variable satisfacción laboral fueron las dimensiones del empleo, salario, oportunidad de ascensos, supervisión y compañerismo. La población y muestra estuvo constituida por 50 integrantes de la comunidad educativa representados por profesores, y administrativos. Se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario compuesto por doce preguntas para cada variable, con respuestas en escala de Likert. Los resultados obtenidos fueron de nivel alto para ambas variables con incidencias del 56 y 62% respectivamente para ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman del 0,791, para la incidencia de las dimensiones se obtuvieron resultados con niveles de respuestas altos y coeficientes Rho de Spearman positivos con significación bilateral de 0,000 indicando que existió relación directa y positiva entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, estructura, recompensa, relaciones, identidad.

ABSTRACT

The research carried out at the "Manuel Viteri" Educational Unit, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020 aimed to determine what is the incidence of the organizational climate and job satisfaction of the teaching and administrative staff, descriptive, correlational, non-experimental research, transversal. The organizational climate variable had as dimensions the structure, relationships and cooperation, rewards and Identity, for the job satisfaction variable were the dimensions of employment, salary, opportunity for promotions, supervision and companionship. The population and sample consisted of 50 members of the educational community represented by teachers and administrators. The survey technique was applied with a questionnaire made up of twelve questions for each variable, with responses on a Likert scale. The results obtained were high level for both variables with incidences of 56 and 62% respectively for both variables, with a Spearman's Rho coefficient of 0.791, for the incidence of the dimensions, results were obtained with high response levels and Spearman's Rho coefficients. positive with a bilateral significance of 0.000 indicating that there was a direct and positive relationship between the dimensions of the organizational climate variable and job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, structure, reward, relationships, identity

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN.

Es trascendental pensar la idea que tiene el docente y el administrativo respecto a su propio rendimiento y cómo percibe su ambiente laboral y cuáles son sus relaciones a nivel personal con respecto a su labor, la incidencia de la conducta ética y sus componentes que pueden ocasionar un excelente rendimiento.

Clima organizacional se refiere a las apreciaciones que los trabajadores tienen en su ambiente de trabajo, refiriéndose a la infraestructura, equipamiento y relaciones interpersonales en que se desarrollan las actividades, que perduran a través del tiempo y satisfacción laboral es una expresión verbal de una persona, acerca de la evaluación de su empleo. Es un sentimiento positivo resultante de la evaluación de las características del que desempeña.

Con el clima laboral podemos predecir una serie de sucesos que se desencadenarán a partir de la valencia que tenga, si es positivo podemos esperar muchos beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, en cambio si es negativa, se esperarán pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización a la quiebra. (Ortiz y Cruz, 2008)

Se observa, asimismo que el trabajador administrativo y/o docentes tiene gran malestar laboral por la falta de oportunidades para desarrollarse de manera personal y profesional; estas situaciones ocasionan un enrarecimiento del ambiente laboral, que tiene implicancias en la actitud positiva del colaborador con relación a su puesto de trabajo generando un desánimo en el desempeño en las

tareas asignada, restando autoridad a los jefes superiores por no cumplir con la meta establecida, este escenario laboral se manifiesta con poco involucramiento laboral e identidad institucional. Este contexto descrito ha motivado a que se investigue sobre el tema y darle respuesta a la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Manuel Viteri”.

Situación problemática

Una organización es un medio por el cual dos o más personas de forma sensata y voluntaria realizan acciones mutuas para lograr un fin preestablecido, lo cual llevan a cabo a través de la comunicación, y trae como resultado la permanencia y desarrollo de la misma. Estos individuos en gratificación a su labor deben recibir beneficios y herramientas que le faciliten su trabajo y que acrecienten su eficacia laboral, por lo que las instituciones cuentan con área de talento humano que debe asistir al desarrollo del personal en todos sus niveles, con el objetivo de extender la eficacia, además de lograr la motivación de potenciales y destrezas de los trabajadores perfeccionando su desempeño, y contribuyendo al logro de los objetivos propuestos.

Más allá de ser un elemento de avance, el estudio del clima laboral es algo necesario y esencial para cualquier organización, ya que este es el indicador más preciso que manifiesta los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales se refiere. Con el clima laboral se puede anunciar una serie de sucesos que se desencadenarán a partir de la valencia que tenga, si es positivo esperamos muchos beneficios tanto para los colaboradores como para la organización misma, en cambio si es negativa, se esperarán pérdidas, gastos, aprietos y demás contextos adversos que pueden llevar a la organización a la quiebra.

Una de las variables que interacciona de manera directa con el clima laboral es la satisfacción laboral, y si hacemos un estudio sobre la misma veremos que por este medio los gerentes pueden conseguir información muy valiosa con respecto al

efecto que producen las normas, las políticas y las disposiciones generales de la empresa para que así puedan tomar decisiones adecuadas, favorables a la firma en general y lo más trascendental es que estarán tomando en cuenta a sus colaboradores quienes son los que sienten efectivamente un gusto o disgusto tanto por lo que la organización les da y como es que este mismo factor les permite hacer sus labores (Ortiz y Cruz, 2008).

En la Unidad Educativa "Manuel Viteri" no manejan instrumentos para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral de sus docentes, excluyendo cuáles son los aspectos que los motivan para desempeñarse de una forma óptima creando beneficios para sí mismos y para la institución, se pretende determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, en torno al ambiente laboral. Se observa en la actual gestión educativa, que sus funciones administrativas no se ejecutan a cabalidad para un fortalecimiento institucional, observándose que su diseño organizacional no responde a los objetivos corporativos, dando lugar a que las funciones y/o tareas asignadas no se cumplan con responsabilidad, y que la comunicación entre los niveles jerárquicos sea defectuosa y/o distorsionada ocasionando malos entendidos.

Asimismo, no se aplica una política efectiva de bonificaciones y/o reconocimiento por un trabajo efectivo. Se observa también que el trabajador administrativo y/o docentes tiene gran incomodidad laboral por la falta de oportunidades para desarrollarse de manera personal y profesional; estas situaciones originan un enrarecimiento del ambiente laboral, que tiene implicancias en la actitud positiva del colaborador con relación a su puesto de trabajo generando un desánimo en el desempeño en las tareas asignadas, restando autoridad a los jefes superiores por no cumplir con la meta establecida, esta atmósfera laboral se manifiesta con poco involucramiento laboral e identidad institucional. Este contexto descrito ha motivado a que se investigue sobre el tema y darle respuesta a la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Unidad Educativa "Manuel Viteri".

Formulación del problema.

Problema general

¿Cuál es la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión estructura en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa?
2. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión relaciones y cooperación en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa?
3. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión recompensas en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa?
4. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión identidad en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa?

Hipótesis general

La incidencia del clima organizacional es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.

Hipótesis específicas

1. La incidencia de la dimensión es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.
2. La incidencia de la dimensión relaciones y cooperación es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.
3. La incidencia de la dimensión recompensas es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.
4. La incidencia de la dimensión identidad es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.

Justificación

Investigación muy importante que con su desarrollo pretende determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los profesores y los colaboradores del área administrativa de la Unidad Educativa Manuel Viteri de tal forma que sirva para desarrollo de programas caracterizados para cada uno de los grupos estudiados en la que se consideren incentivos distintos, compatibles con las posibilidades promedio de cada uno de los grupos, con el fin de optimizar el desempeño y el rendimiento de los trabajadores en cada una de sus funciones, logrando el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. “El aspecto teórico muestra y estudia las diversas teorías que sustentan la investigación y que contribuyen al enriquecimiento del conocimiento científico sobre este tema”. “Desde el punto de vista metodológico los instrumentos y técnicas aplicados pueden ser utilizados en otras investigaciones similares”. Este estudio busca dar solución a posibles conflictos laborales que ocurren por el enrarecimiento del ambiente laboral y que pueden perjudicar la satisfacción laboral del trabajador de la Unidad

Educativa del Cantón Quevedo, Provincia Los Ríos. Además, permitirá sugerir algunas alternativas que posibiliten solucionar problemas relacionados con el clima laboral y la satisfacción laboral, enfocándose puntualmente al desarrollo de las personas e incrementar la productividad laboral.

Objetivo general.

Determinar cuál es la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.

Objetivos específicos

1. Describir cuál es la incidencia de la dimensión estructura en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.
2. Explicar cuál es la incidencia de la dimensión relaciones y cooperación en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.
3. Determinar cuál es la incidencia de la dimensión recompensas en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.
4. Describir cuál es la incidencia de la dimensión identidad en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.

CAPÍTULO II

2. ESTADO DEL ARTE

2.1 Bases teórico – científicas

2.1.1. Clima organizacional

Dessler (1993) indica que, según Litwin y Stringer, “El clima organizacional se forma por los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización”.

Por su parte Martin & Colbs (1998) explican que:

El termino clima es un concepto metafórico derivado de la meteorología, adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir, en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino sobre todo la calidad de los aspectos.

Martínez (2003) afirma. “El clima organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual labora”

Chiavenato (2007) lo define “Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que se percibe o experimenta por los miembros de la organización e influye en su comportamiento, y llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes”.

Dimensiones del clima organizacional.

Rodríguez (2016) cita a Litwin y Stringer, quienes explican al clima organizacional relacionándose con las propiedades de la organización través de nueve dimensiones, siendo las siguientes:

Estructura: Rodríguez (2016), explica:

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado.

Responsabilidad: Rodríguez (2016) precisa:

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble supervisión en el trabajo.

Recompensa: Rodríguez (2016) afirma. “Es una percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo”.

Desafío: Rodríguez (2016) manifiesta. “Es un sentimiento que tienen los miembros de la organización a cerca de los desafíos que impone su trabajo. Es la medida en

que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos”.

Relaciones: Rodríguez (2016) indica. “Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados”.

Cooperación: Rodríguez (2016) “Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores”.

Estándares: Rodríguez (2016) indica “Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento”.

Conflictos: Rodríguez (2016) precisa. “Es un sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto compañeros como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”.

Identidad: Rodríguez (2016) dice. “Es un sentimiento de pertenencia a la organización y que representa un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización”.

Bordas (2016), ha considerado:

Propuestas de dimensiones de clima, las aportadas por Litwin y Stringer (1968), Campbell et al, (1970), Pritchard y Katasick (1973), Mooset al (1974), Likert (1976) y Koys y DeCottis (1991). Tras el análisis realizado indica ocho dimensiones principales para el diagnóstico del clima a laboral; llamadas dimensiones principales en cuanto a que son, en buena medida, compartidas

por los principales autores. Si además consideramos que dichos autores realizaron sus propuestas tras aplicar distintos tipos de análisis estadísticos en sus estudios (fundamentalmente, análisis factoriales) y después de revisar el trabajo de otros muchos autores, llegamos a obtener un conjunto de dimensiones relativamente solidas en cuanto a consenso dentro de la literatura existente sobre este tema.

En base al estudio realizado, el mismo Bordas (2016) indica ocho dimensiones:

Autonomía, el grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias. **Cooperación y apoyo**, grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización. **Reconocimiento**: el grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización. **Organización y estructura**, grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos. **Innovación**, grado en que los miembros perciben que existe receptividad para expresar e implantar nuevas ideas, métodos y procedimientos y en general. Para la creatividad y el cambio aceptando los riesgos que supone. **Transparencia y equidad**, grado en que los miembros de las organizaciones perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración del desempeño y oportunidades de promoción. **Motivación**, grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destaca, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada. **Liderazgo**, modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de los empleados.

Para nuestro estudio se ha seleccionado dimensiones de Litwin y Stringer, (1968) como: estructura, relaciones y cooperación, recompensas e identidad.

2.1. Enfoque del clima organizacional.

Pérez de Maldonado, Maldonado Pérez y Bustamante (2006) consideraron que:

En los estudios del clima organizacional es recomendable tomar como enfoque al integrado, por cuanto permite abarcar una mayor cantidad de información sobre la organización. En el enfoque integrado se considera tanto la naturaleza objetiva, como la subjetiva del clima organizacional. Uno de sus teóricos, Etkin afirma que existen elementos, que intervienen de manera importante en la elaboración que los sistemas individuales hacen de la situación, estos son: Los factores personales, tales como: motivos, valores y percepciones de los miembros de la organización. Las variables estructurales: tecnología, sistema de recompensas y relaciones de autoridad. Las metas operativas del sistema, que manifiestan los estados futuros deseados en la organización.

Rodríguez (2016) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- a. Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales,
- b. El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa,
- c. El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores,
- d. Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes,
- e. Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima,
- f. Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Satisfacción laboral.

Ivancevich, Konopaske, y Matteson (2006) manifiestan. “La satisfacción laboral es un comportamiento de los colaboradores hacia su empleo y se deriva de la percepción que tiene de sus funciones y el grado de bienestar entre el individuo y la organización”. En tanto Alles (2007), sostiene que. “Es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo”.

Robbins y Judge (2009), lo conceptualizan:

Es una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. La satisfacción laboral determina una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona. Por lo tanto, se le puede considerar como un conjunto de sentimientos, emociones y comportamientos que tienen las personas en cuanto al entorno donde desempeñan sus funciones.

Satisfacción y desempeño en el trabajo.

Alles (2007), afirma:

La satisfacción laboral es apenas una de las cosas que proporcionan complacencias en la vida. La naturaleza del entorno de un empleado fuera del trabajo influye indirectamente en sus sensaciones dentro de la organización. Igualmente, como el trabajo es una parte importante de la vida, la satisfacción laboral influye en la satisfacción general de cada persona. El resultado es un efecto en cascada en ambas direcciones. Como puede apreciarse en el listado siguiente, los elementos que brindan satisfacción son de índole diversa, y, desde ya, no es fácil poder armonizar los diferentes intereses de una persona.

Alles (2007), afirma que sus elementos son trabajo, familia, deportes/hobbies, tiempo libre, intereses profesionales, beneficios comunitarios/política, intereses espirituales/religión. Las mediciones que se ejecuten con relación con la satisfacción de las personas deben ser adecuadamente interpretadas, ya que no se puede obviar las distensiones, por diferentes impulsos. Indistintamente hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral es dispuesta. Por lo tanto, una medición es una foto que se saca en un momento dado. Es por ello que los directores deben estar siempre considerados a la satisfacción de los colaboradores, reflexionar como una política de gestión.

Según, Robbins & Judge (2013) señalan:

La satisfacción en el trabajo se relaciona con Involucramiento en el trabajo, aunque se ha estudiado mucho menos que la satisfacción en el trabajo, un concepto relacionado es el involucramiento en el trabajo. Éste mide el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su empleo y considera el nivel de su desempeño percibido como benéfico para ella. Los empleados con un nivel alto de involucramiento en el trabajo se identifican con la clase de labor que realizan y realmente les importa. Un concepto que se relaciona de cerca con el anterior es el de otorgar facultad de decisión en forma psicológica, que consiste en la creencia de los empleados en el grado en que influyen en su ambiente de trabajo, competencia y significancia de su puesto, y la autonomía que perciben en su trabajo.

Los altos niveles de involucramiento en el trabajo y la facultad para la toma de decisiones en forma psicológica se relacionan de modo positivo con la responsabilidad social de la entidad y el desempeño en el trabajo. Asimismo, se ha descubierto que el involucramiento intenso en el trabajo se toca con menor ausentismo y tasas de renuncia. Asimismo, con la responsabilidad organizacional que se precisa como el grado en que un trabajador se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea defender su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo

específico, en tanto que el compromiso organizacional es la personalización del individuo con la organización que lo utiliza (Robbins y Judge, 2013).

Tipos de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una variable multidimensional, y como lo sugiere Munchinsky (2006). “La satisfacción laboral se encuentra formada por dos tipos de factores: los extrínsecos del entorno de trabajo y los intrínsecos que reflejan las experiencias de los individuos con el mismo”:

Satisfacción intrínseca: Munchinsky (2006) afirma. “La satisfacción laboral intrínseca aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea. En definitiva, deriva de las recompensas de índole interno al propio individuo ofrecidas por su trabajo”.

Satisfacción extrínseca: Munchinsky (2006) expresa. “La satisfacción extrínseca proviene de factores tales como: el salario, las políticas de la compañía, los recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, las oportunidades de promoción, la relación con los clientes o la seguridad en el trabajo”.

Robbins y Judge (2013), señalan que la satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los colaboradores de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos. También, afirman que otros factores relacionados con la personalidad del empleado y con las características de la función que desempeña median de igual manera en la percepción que el empleado tiene de su bienestar y complacencia en lo que hace, así en la medida en la que la personalidad convenga con la vocación electa existirá una mayor posibilidad que tener unos empleados satisfechos.

Gargallo (2008) clasifica los factores a tener en cuenta en la determinación de la satisfacción laboral como: satisfacción con la retribución salarial y extrasalarial en términos absolutos y la distribución de la misma en términos de equidad. Satisfacción con el ambiente de trabajo referente a las relaciones horizontales con otros departamentos y con los compañeros derivadas de la competencia de los mismos, la comunicación o el apoyo y la amistad, el grado de comunicación organizacional. Satisfacción con la estabilidad en el empleo.

Gargallo (2008) refiere que los factores de satisfacción con las condiciones de trabajo, referentes al ambiente físico y espacio en el lugar de trabajo, limpieza, horarios, ruidos, etc. Satisfacción con la disponibilidad de retroalimentación y el reconocimiento recibido por el desarrollo de las tareas, sus habilidades técnicas, etc., el estilo de dirección y liderazgo predominante en la empresa, las posibilidades de control, autonomía y cooperación del trabajador en la toma de decisiones sobre los procedimientos y las tareas. Satisfacción con las oportunidades de ascenso y promoción a partir de las posibilidades de formación u otros aspectos en los que se apoya la promoción. Satisfacción con la información, la comunicación y las relaciones humanas o administrativas con los superiores y el estilo de supervisión. Satisfacción con los valores y estrategias de la empresa en general, con el modo de gestionar el cambio, el respeto y la mejora de la sociedad, el medio ambiente, etc.

2.2. Antecedentes.

A nivel internacional

Benalcázar (2014), en su investigación:

La Satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la Empresa Productos Paraíso del Ecuador” Universidad Central de Ecuador. Su objetivo fue determinar la satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la empresa productos paraíso del Ecuador. Su investigación fue correlacional, aplicando una

encuesta a 33 colaboradores, obteniendo como resultado que el 69% de ellos se encuentran oportunidades que se les brinda para poner en manifiesto y práctica sus destrezas propias son agradables, y el 31%, se encuentra insatisfecho. Concluyó, que factores como las oportunidades que se les otorgan a los empleados para demostrar sus habilidades, la responsabilidad, libertad que se le confía, el reconocimiento que obtiene por su trabajo, los compañeros, y otros elementos de orden intrínseco, guardan una relación estrecha con el estado de satisfacción, sin embargo, aunque los análisis finales presentan una relación pareja entre los dos extremos, satisfacción e insatisfacción, el nivel más representativo se centra en un estado de ni satisfecho ni insatisfecho de los factores intrínsecos.

A nivel nacional

Olórtegui (2019) en su investigación titulada:

“Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019”. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas. Estudio de tipo básico, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, bajo la aplicación del método hipotético deductivo y con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 64 docentes de las instituciones educativas. La recolección de datos se llevó a cabo a través de la técnica de la encuesta, aplicando el cuestionario conformado por 20 ítems a escala tipo Likert. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Luego de procesar los datos de la muestra se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. En cuanto al coeficiente de correlación alcanzó un valor alto de correlación con una significancia menor a la esperada.

Palomares (2017), en su tesis:

Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016”; su propósito fue determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores. Su tipo de estudio fue básico con un nivel correlacional, su diseño fue el no experimental y de corte transversal. Encontrando que de los 73 encuestados, 3 de ellos que representan el 4,1% manifiestan estar no satisfechos, 35 que representan el 47,9% manifiestan estar medianamente satisfecho y 35 que representan el 47,9% manifiestan estar satisfechos. Concluyendo que existe relación positiva y alta ($Rho = 0,843$) entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de $p = 0.000 < 0,05$.

Valdivia (2014), en su trabajo:

“El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER Trujillo SAC”. Tuvo por objetivo determinar la influencia entre estas variables. Determinándose que: 1) El clima organizacional influye medianamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DANPER, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente. 2) Las dimensiones más importantes que influyen en el clima organizacional de la empresa, son la motivación, confortabilidad, auto realización profesional, confianza para poder sugerir, seguridad personal y la fomentación de desarrollo y promoción de los trabajadores 3) La comunicación no es del todo eficiente, los encargados supervisores juegan un papel importante en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador. 4) La relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral se ha de mostrar notablemente, ya que si no existe un clima organizacional armonioso en los trabajadores que permite la libertad en la realización de sus labores, tiene

una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad”.

Monteza (2012), en la tesis denominada:

“Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Es salud Chiclayo, 2010”. Concluyó que: Las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo, respecto al clima laboral calificaron como medianamente favorable; predominando como potencial la autorrealización, estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros poco valorados, escaso compromiso y supervisión, contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho hospital. Las enfermeras del centro quirúrgico, respecto a la satisfacción laboral se ubican en un nivel medianamente satisfactorio; justificándose por la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo, a esto se añade el capital humano y material no suficientes, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión. Se observó un predominio de la dimensión de beneficios sociales y/o remunerativos. Se halló que existe asociación y por lo tanto influencia entre el clima laboral y la satisfacción de las enfermeras, se comprobó vía la contrastación de hipótesis realizada [$p < 0.05$]”.

A nivel regional

Gonzales y García (2017), en su tesis titulada:

“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas Tumbes S.A. ATUSA, 2016”. Manifiestan que el clima es muy sustancial para el desarrollo de una organización, en su evaluación y en su adaptación al medio exterior. El clima no lo hace la organización, lo

hacen y lo distinguen los hombres que la conforman. Se revela la autoestima y la personalidad mediante el comportamiento de los trabajadores, respecto de su propia entidad, y de su filosofía de vida”. El estudio fue de diseño no experimental y correlacional, los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de una encuesta a 60 de los 143 trabajadores de la empresa ATUSA. Los resultados Rho de 0,703 nos indican que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los indicadores de la estructura organizacional 0,385, responsabilidades 0,445, comunicación 0,275, relaciones, apoyo y cooperación 0,475, la toma de decisiones 0,476 guardan alta relación positiva con la variable en estudio. Concluyen que existe relación alta positiva entre las variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ATUSA.

Dioses (2012), en su trabajo de investigación:

“Factores de la satisfacción laboral que tiene mayor impacto en el desempeño del talento humano”. Investigación de tipo correlacional, aplicandose una encuesta a 30 colaboradores; obteniendo como resultado que el 80% de los encuestados concuerda que la remuneración es el factor que tiene mayor impacto en el desempeño del talento humano. Concluyó que la percepción sobre la empresa, trabajo en equipo, satisfacción, remuneración, condiciones de trabajo, compañerismo, son indicadores que influyen en el desempeño del talento humano. Según la evaluación que se les realizó a los colaboradores de las entidades bancarias de la Ciudad de Tumbes. Afirmando que la buena percepción sobre la entidad es el factor de mayor impacto además del trabajo en equipo y el buen ambiente laboral que se ve reflejado en la calidad de trabajo que realizan, pero el factor de menor impacto es el de sentir que la remuneración no es justa y equitativa.

2.3. Definición de términos básicos

Análisis del desempeño.

“Verificar que exista una deficiencia de desempeño y determinar si tal deficiencia debería rectificarse mediante capacitación o a través de algún otro medio (como transferir al colaborador)” (Dessler, 2009).

Aptitudes.

Capacidad de un individuo para realizar las distintas tareas de un trabajo (Robbins y Judge, 2009).

Autoeficacia personal.

“Creencia que tiene un individuo de que es capaz de hacer una tarea” (Robbins y Judge, 2009).

Autoeficacia.

“Idea que tiene un individuo de que puede completar con éxito una tarea. Quienes tienen un grado elevado de autoeficacia creen con firmeza en sus capacidades de desempeño” (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

Capacidades.

Destrezas y habilidades de una organización para realizar las actividades necesarias para su negocio (Robbins y Coulter, 2010).

Capacitación en el trabajo.

“Entrenar a un individuo para que aprenda cómo se desempeña un puesto mientras trabaja en él” (Dessler, 2009).

Compromiso.

“Sensación de identificación, participación y lealtad que expresa el empleado hacia la compañía” (Ivancevich, Konopaske y Matteson , 2006).

Desarrollo personal

“Se refiere a la actualización de todas las potencialidades afectivas e intelectuales de una persona, así como al desarrollo de sus talentos específicos”. Supone conocerse a sí mismo como persona, plantearse metas personales, establecerse objetivos coherentes con su sistema de valores y sus talentos reconocidos.

Equipo.

“Grupo formal compuesto por personas que interactúan muy estrechamente y que tienen el compromiso compartido de lograr objetivos acordados” (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

Equipo de trabajo

“Grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo” (Robbins y Judge, 2009).

Factores compensables

“Elementos compensables fundamentales de un puesto, como habilidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales” (Dessler, 2009).

Talento humano

“Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas”.

Validez de criterio

“Tipo de validez basada en mostrar que las calificaciones en la prueba (predictores) se relacionan con el desempeño del puesto” (criterio) (Dessler, 2009).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de estudio aplicativo, debido a que se buscó aplicar los conocimientos que se tienen, con respecto a las variables de estudio, tomando como referencias las teorías existentes y en base a ello, llegar a comprender cuál es la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. (Cohen y Gomez, 2019)

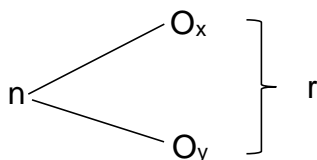
El estudio fue descriptivo – correlacional, porque ha descrito el comportamiento de las variables en estudio en la institución educativa “Manuel Viteri y su relación entre ellas; al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan:

Al estudio de las características de las variables; es correlacional. “Porque tendrá como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. Así también el estudio descriptivo. “Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

En el presente estudio se empleó un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal. “Toda vez que no existirá manipulación deliberada de variables y se centralizará en analizar el estado de las variables en un momento dado, no generalizando ni aplicando los datos presentados a situaciones futuras” (Hernández et al., 2014). Asimismo, A través del instrumento de medición se obtuvo

información necesaria para el análisis de la medición de variables y la recolección de datos se concretizará en un solo corte de tiempo.

El esquema de contrastación de hipótesis fue correlacional, expresándose:



Dónde:

n = muestra

O_x = Variable clima organizacional.

O_y = Variable satisfacción laboral

r = Relación entre variable

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación” Carrasco (2019). La población estuvo conformada por 50 integrantes de la comunidad educativa representados por profesores, y administrativos (Unidad Educativa “Manuel Viteri, 2020). (Cuadro 1).

Cuadro 1: Población laboral personal administrativo y docente Unidad Educativa “Manuel Viteri

Categorías	Población
Personal administrativo	10
Docente	40
Total	50

Fuente: Unidad Educativa “Manuel Viteri

Muestra.

La muestra fue igual a la población, con, 50 personas trabajadores, utilizando la muestra no probabilística. Hernández et al., (2014), dicen. “Que las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización”.

Muestreo.

Siendo la muestra igual que la población, el muestreo es por conveniencia y no probabilístico. Anderson, Sweeney, y Williams, (2008), explican. “El muestreo de conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico. Los elementos se incluyen en la muestra sin que haya una probabilidad previamente especificada o conocida de que sean incluidos en la muestra” (p. 290).

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos

A. Métodos.

Método cuantitativo: su propósito fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogen y analizan datos cuantitativos sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Los datos recolectados se sometieron a un proceso de codificación y fueron organizados en cuadros, de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación.

Método analítico.

Método que se empleó, sobre todo al momento del procesamiento de toda la información recopilada a través de una variada documentación, durante la primera etapa del proyecto, la misma que una vez seleccionada se catalogará y se extraerán los temas más relevantes respecto de nuestra formulación del problema, hipótesis y objetivos.

Método sintético.

Se utilizó durante la elaboración de las conclusiones, las mismas que permitieron elaborar recomendaciones para dar solución al problema planteado en la investigación. También se utilizará en el momento de evaluar los cuadros, las entrevistas y al momento de elaborar el resumen en el marco teórico.

B. Técnicas de recolección de datos.

Bernal (2010) señala:

1. Análisis documental

Se revisaron, analizaron y cuestionaron el contenido de los textos, revistas e informes de trabajos de investigación, recopilando la información de las variables en estudio mediante fichas bibliográficas.

2. Encuestas

Se basó en un cuestionario conteniendo interrogantes de las dos variables de estudio; aplicándose tipo entrevista a los 50 trabajadores de la Unidad Educativa "Manuel Viteri.

C. Instrumento de recolección de datos

1. En el análisis documental.

Se emplearon fichas bibliográficas las que permitieron recoger información de los textos, revistas e informes científicos e informes administrativos y boletines.

2. En la encuesta.

Se utilizó un cuestionario conteniendo 24 preguntas, cada variable con doce preguntas.

3. Procesamiento y análisis

Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario con 24 ítems, cada variable con 12 ítems, aplicándose tipo entrevista, a la muestra de 50 trabajadores (profesores y administrativos). Luego de obtenerse los datos en forma conjunta se procesaron los datos empleándose el software estadístico SPSS, con los resultados obtenidos expresados en cuadros, se realizó la discusión fundamentándose en las bases teórico - científicas y los antecedentes, su análisis ha permitido la contrastación de la hipótesis dando respuesta al problema y lograr el objetivo general de la investigación: Determinar cuál es la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, unidad educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.

3.5. Confiabilidad del instrumento.

“La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados” (Welch y Comer, 1988).

Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación” (Welch y Comer, 1988). El cálculo de la fiabilidad del instrumento de medición se procedió con una prueba piloto compuesta por 15 trabajadores: entre docentes y administrativos, en la unidad educativa “Manuel Viteri”; indicando que este instrumento se aplica en la mayoría de las investigaciones”.

El índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach para el instrumento de medición que contuvo la variable Clima Organizacional presentó un coeficiente de 0,902 para las doce preguntas de la investigación. Para las doce preguntas de la variable Satisfacción laboral el coeficiente fue de 0,924. Afirmándose entonces que existe

confiabilidad interna en los dos instrumentos de medición por cuanto a los indicadores obtenidos son cercanos a la unidad, según la teoría. (Cuadro 2 y 3)

Cuadro 2: Fiabilidad del Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° elementos
0.902	12

Fuente: Encuestas

Cuadro 3: Fiabilidad del Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	12

Fuente: Encuestas

3.6. Definición y operacionalización de variables

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual

Mayor (2009), refiere que es el conjunto de características laborales y facilidades que se le conceden a los servidores públicos y directivos para el desempeño de las funciones y atribuciones que refieren a una organización, que la distinguen de otras, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen sobre el comportamiento de las personas que trabajan en las entidades públicas y se identifican como dimensiones del clima organizacional el tamaño de la organización, su estructura, los procesos y la complejidad de los procesos, la motivación, la comunicación, el liderazgo, la ética y la conducta individual.

Definición operacional

Esta variable fue medida por intermedio de sus dimensiones: estructura, relaciones

y cooperación, recompensas e identidad de cuyos contenidos se estructurará un cuestionario de 15 ítems, empleándose la escala de Likert: De acuerdo (DA) =3 indeciso (I) =2. En desacuerdo (ED) =1; que reflejan una actitud positiva o negativa acerca del clima organizacional o referente; se aplicará a una muestra de 50 integrante de la unidad educativa (Profesores y administrativos).

Cuadro 4: Dimensiones e ítems del clima organizacional.

Dimensiones	Ítems	Instrumento y escala de medición
1. Estructura	1, 2, 3	Cuestionario
2. Relaciones y cooperación	4, 5, 6 7, 8, 9	Escala de Likert De acuerdo = 3 Indeciso = 2
3. Recompensas	10, 11, 12	En desacuerdo = 1
4. Identidad		

Fuente: Cuestionario

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Definición conceptual

Robbins y Judge (2009), afirman. “Esta significa una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos”

Definición operacional

La satisfacción laboral se midió a través de sus dimensiones: Empleo, salario, oportunidad de ascenso, supervisión y compañerismo laboral de cuyos contenidos se estructurará un cuestionario de 15 interrogantes, valorándolos con la escala de Likert: De acuerdo (DA) = 3, indeciso (I) = 2. En desacuerdo (ED) =1; que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de la satisfacción laboral o referente; se aplicará a una muestra de 50 integrante de la unidad educativa (profesores, administrativos).

Cuadro 5: Dimensiones e ítems de la Satisfacción laboral.

Dimensiones	Ítems	Instrumento y escala de medición
1. Empleo	1, 2, 3	Cuestionario
2. Salario	4, 5.	Escala de Likert
3. Supervisión	6, 7	De acuerdo (DA) = 3
4. Oportunidad de ascensos	8, 9,	Indeciso (I) =2 En desacuerdo (ED) =1
5. Compañerismo	10, 11, 12	

Fuente: Cuestionario

En el Anexo 1 y 2, se observa la matriz de consistencia y operacionalización de variables.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar cuál es la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.

Cuadro 6: Incidencia Clima organizacional y satisfacción laboral.

Nivel	Clima Organizacional			Satisfacción laboral		
	Puntajes	n	%	Puntajes	n	%
Alto	28 a 36	28	56.0	28 a 36	31	62.0
Medio	20 a 27	14	28.0	20 a 27	13	26.0
Bajo	12 a 19	8	16.0	12 a 19	6	12.0
Totales		50	100.0		50	100.0

Fuente: Encuesta.

El clima institucional tuvo como respuesta 56,0% lo sitúa en nivel alto, un 28,0% lo calificó de nivel medio y el 16,0% de nivel bajo, con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las contestaciones, para el nivel medio con el 26,0% y para el nivel bajo con el 12,0% de las contestaciones del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador.

Cuadro 7: Correlación entre Clima organizacional y satisfacción laboral.

Coeficiente Rho de Spearman		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coeficiente de correlación		,791**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		50
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,791**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultados que los podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,791 cercano a la unidad y con una significación bilateral de 0,000 indicándonos que existió una relación de asociatividad fuerte y positiva entre las variables en estudio sobre el clima institucional y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”.

Para el objetivo específico 1: Describir cuál es la incidencia de la dimensión estructura en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.

Cuadro 8: Incidencia entre estructura y satisfacción laboral.

Nivel	Estructura			Satisfacción laboral		
	Puntajes	n	%	Puntajes	n	%
Alto	7 a 9	27	54.0	28 a 36	31	62.0
Medio	5 a 6	15	30.0	20 a 27	13	26.0
Bajo	3 a 4	8	16.0	12 a 19	6	12.0
Totales		50	100.0		50	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión estructura que representa la percepción que tienen los colaboradores de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo tuvo respuestas para el nivel alto del 54,0%, para el nivel medio fueron de 30,0% y para el nivel bajo del 16,0% con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0%

de las respuestas, para el nivel medio con el 26,0% y para el nivel bajo con el 12,0% de las contestaciones del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”.

Cuadro 9: Correlación entre la estructura y la satisfacción laboral.

Coeficiente Rho de Spearman		Satisfacción laboral	Estructura
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación		,585**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		50
Estructura	Coeficiente de correlación	,585**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dichas cifras se reafirman con al cálculo del coeficiente Rho de Spearman del orden de 0,585 con una significación bilateral del 0,000 indicando que existió una relación de asociatividad fuerte y positiva entre la dimensión estructura y la variable satisfacción laboral.

Para el objetivo específico 2: Explicar cuál es la incidencia de la dimensión relaciones y cooperación en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la unidad educativa.

Cuadro 10: Incidencia entre Relaciones y satisfacción laboral.

Nivel	Relaciones y Cooperación			Satisfacción Laboral		
	Puntajes	n	%	Puntajes	n	%
Alto	7 a 9	18	36.0	28 a 36	31	62.0
Medio	5 a 6	25	50.0	20 a 27	13	26.0
Bajo	3 a 4	7	14.0	12 a 19	6	12.0
Totales		50	100.0		50	100.0

Fuente: Encuesta.

Para la dimensión relaciones y recompensas que es el conocimiento por parte de los colaboradores de la institución de la existencia de un ambiente de trabajo

apacible, de ayuda y de buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados, obtuvo contestaciones de nivel alto con el 36,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 50,0% y para el nivel bajo con el 14,0% con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 26,0% y para el nivel bajo con el 12,0% de las contestaciones del personal docente y administrativo de la unidad educativa. “Manuel Viteri”.

Cuadro 11: Correlación entre relaciones y la satisfacción Laboral.

Coeficiente Rho de Spearman		Satisfacción laboral	Relaciones y cooperación
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación		,320
	Sig. (bilateral)		0,000
	N		50
Relaciones y Cooperación	Coeficiente de correlación	,320	
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para el objetivo específico 3: Determinar cuál es la incidencia de la dimensión recompensas en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la unidad educativa.

Cuadro 12: Incidencia entre recompensas y satisfacción laboral.

Nivel	Recompensas			Satisfacción laboral		
	Puntajes	n	%	Puntajes	n	%
Alto	7 a 9	10	20.8	28 a 36	31	62.0
Medio	5 a 6	26	54.2	20 a 27	13	26.0
Bajo	3 a 4	12	25.0	12 a 19	6	12.0
Totales		48	100.0		50	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión recompensas es la percepción de los miembros sobre la adecuación del premio recibido por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, tuvo respuestas de nivel alto del 20,8% del 54,2% para el nivel medio y del 25,0% para el nivel bajo, con una incidencia en la

satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 26,0% y para el nivel bajo con el 12,0% de las contestaciones del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador.

Cuadro 13: Correlación entre las Recompensas y la satisfacción laboral.

Coeficiente Rho de Spearman		Satisfacción laboral	Recompensas
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación		,157
	Sig. (bilateral)		0,000
	N		50
Recompensas	Coeficiente de correlación	,157	
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultados que los comprobamos con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman del orden de 0,157 indicando que existió una relación de asociatividad baja y positiva entre la dimensión recompensas y la variable satisfacción laboral, esta respuesta de nivel bajo por cuanto la persona tiene necesidades insatisfechas y siempre va estar anhelando una mejor y mayor recompensa en los ámbitos donde desarrolla sus actividades por una retribución.

Para el objetivo específico 4: Describir cuál es la incidencia de la dimensión identidad en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.

Cuadro 14: Incidencia entre Identidad y satisfacción laboral.

Nivel	Identidad			Satisfacción laboral		
	Puntajes	n	%	Puntajes	n	%
Alto	7 a 9	10	20.0	28 a 36	31	62.0
Medio	5 a 6	24	48.0	20 a 27	13	26.0
Bajo	3 a 4	16	32.0	12 a 19	6	12.0
Totales		50	100.0		50	100.0

Fuente: Encuesta.

En lo que se refiere a la dimensión identidad que se refiere al sentimiento de pertenencia a la organización y que representa un elemento importante y valioso

dentro del grupo de trabajo”. “En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, tuvieron respuestas del nivel alto de 20,0%, para el nivel medio que tuvo la mayor cantidad de respuestas del 48,0% y para el nivel bajo fue del 32,0% con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 26,0% y para el nivel bajo con el 12,0% de las contestaciones del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”.

Cuadro 15: Correlación entre la Identidad y la satisfacción laboral.

Coeficiente Rho de Spearman		Satisfacción laboral	Identidad
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación		,808**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		50
Identidad	Coeficiente de correlación	,808**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cifras que se corroboraron con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman del 0,808 con un nivel de significancia del 0,000 que indica que existió una relación de asociatividad fuerte y positiva entre la dimensión identidad y la variable satisfacción laboral de la investigación realizada.

4.2 Discusión

Para el objetivo general: Determinar cuál es la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.

El clima institucional tuvo como respuesta 56,0% lo calificó en nivel alto, un 28,0% lo calificó de nivel medio y el 16,0% de nivel bajo, con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 26,0% y para el nivel bajo con el 12,0% de las contestaciones.

Palomares (2017), en su tesis “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016”, determinó que existe relación positiva y alta ($Rho = 0,843$) entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral, 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de $p = 0.000 < 0,05$. Encontrándose coincidencias entre la investigación realizada en la Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020 y la llevada a cabo por Palomares, (2017) en Huaral.

Para el objetivo específico 1: Describir cuál es la incidencia de la dimensión estructura en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.

La dimensión estructura tuvo respuestas para el nivel alto del 54,0%, nivel medio fue de 30,0% y el nivel bajo del 16,0% con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 26,0% y el nivel bajo con el 12,0%.

Olortegui, (2019) con la investigación titulada: “Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019”; llegó a la conclusión: “Que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas”. Observándose aproximaciones entre los resultados encontrados en el estudio realizado en institución “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020 y los hallazgos de la tesis realizada en Huaral por el investigador Olortegui, (2019).

Para el objetivo específico 2: Explicar cuál es la incidencia de la dimensión relaciones y cooperación en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la unidad educativa.

Para la dimensión relaciones y cooperación, obtuvo contestaciones de nivel alto con el 36,0% de las contestaciones, del nivel medio con 50,0% y para el nivel bajo con

el 14,0% con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 26,0% y para el nivel bajo con el 12,0%.

Valdivia (2014), en su trabajo “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER Trujillo SAC”. “Las dimensiones más importantes que influyen en el clima organizacional de la empresa, son la motivación, confortabilidad, auto realización profesional, confianza para poder sugerir, seguridad personal y la fomentación de desarrollo y promoción de los trabajadores, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad”. Se muestran aproximaciones entre los hallazgos de la investigación realizada en la Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020 y los resultados encontrados por Valdivia, (2014) en Trujillo.

Para el objetivo específico 3: Determinar cuál es la incidencia de la dimensión recompensas en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la unidad educativa.

La dimensión recompensas, tuvo respuestas de nivel alto del 20,8% del 54,2% para el nivel medio y del 25,0% para el nivel bajo, con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las respuestas, para el nivel medio con el 26,0% y para el nivel bajo con el 12,0% de las contestaciones.

Dioses (2012), en su trabajo “Factores de la satisfacción laboral que tiene mayor impacto en el desempeño del talento humano” Universidad Nacional de Tumbes. Concluyó que la buena percepción sobre la entidad es el factor de mayor impacto además del trabajo en equipo y el buen ambiente laboral que se ve reflejado en la calidad de trabajo que realizan, pero el factor de menor impacto es el de sentir que la remuneración no es justa y equitativa. Existen coincidencias entre los resultados del trabajo realizado en la, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, con los hallazgos encontrados en la investigación realizada por Dioses, en Tumbes.

Para el objetivo específico 4: Describir cuál es la incidencia de la dimensión identidad en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa.

En lo que se refiere a la dimensión identidad, tuvieron respuestas del nivel alto de 20,0%, para el nivel medio que tuvo respuestas del 48,0% y para el nivel bajo fue del 32,0% con una incidencia en la satisfacción laboral de nivel alto con el 62,0% de las respuestas.

Gonzales y García, (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas Tumbes S.A. ATUSA, 2016”. “Se revela la autoestima y la personalidad mediante el comportamiento de los trabajadores, respecto de su propia entidad, y de su filosofía de vida. Los resultados Rho de 0,703 indican que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los indicadores de la estructura organizacional 0,385, responsabilidades 0,445, comunicación 0,275, relaciones, apoyo y cooperación 0,475, la toma de decisiones 0,476 guardan alta relación positiva con la variable en estudio. “Concluyó que existe relación alta positiva entre las variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ATUSA”. Existen semejanzas entre los hallazgos obtenidos en el estudio de la Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, y los encontrados por Gonzales y García, (2017).

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional tiene incidencia del 56% con nivel alto en satisfacción laboral con el 62% para el nivel alto, lo cual fue corroborado por el coeficiente Rho de Spearman de 0,791 con significación bilateral de 0,000 de las respuestas del personal docente y administrativo de la unidad educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador.
2. La dimensión estructura tuvo incidencia de nivel alto del 54% en la satisfacción laboral con el Rho de Spearman de 0,320 con significación bilateral de 0,000 de las contestaciones del personal docente y administrativo de la unidad educativa.
3. Para la dimensión relaciones y cooperación la incidencia fue de nivel medio con el 50% en la satisfacción laboral con un Rho de Spearman de 0,320 y una significación bilateral de 0,000 de las respuestas del personal docente y administrativo de la unidad educativa.
4. En cuanto a la dimensión recompensas tuvo una incidencia de nivel medio del 54% en la satisfacción laboral con coeficiente de Spearman de 0,157 con significación bilateral de 0,000 por la baja percepción de los trabajadores sobre las remuneraciones, de acuerdo a las respuestas del personal docente y administrativo de la unidad educativa.
5. El resultado de la incidencia de la dimensión identidad con respuestas de nivel medio del 48% sobre la satisfacción laboral con un Rho de Spearman de 0,808 y una significación bilateral de 0,000 que midió el compañerismo, trabajo en

equipo, lealtad de las contestaciones del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”.

CAPÍTULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020 deben mejorar el clima laboral mediante la capacitación del personal docente y administrativo para lograr mejorar los niveles de la satisfacción laboral que redunden en beneficio de la comunidad educativa.
2. Es necesario redefinir la estructura organizacional enfatizando la fluidez en los canales de comunicación para un efectivo entendimiento.
3. Potenciar el sentimiento de identificación a la institución que simboliza un componente valioso dentro del equipo de trabajo, logrando mejorar la sensación de compatibilizar los objetivos personales con los institucionales.
4. Evaluar el sistema de remuneraciones y establecer planes de recompensas monetaria y no monetaria al personal docente y administrativo para lograr mejorar las actitudes hacia el trabajo repercutiendo en la mejorara de la calidad de la enseñanza del Cantón.
5. Programar y propiciar charlas reuniones con los docentes y administrativos con el propósito de internalizar el conocimiento de los documentos de gestión y conozcan la razón de la existencia de la unidad educativa. “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador

CAPÍTULO VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Mexico: Granica Albrecht, K., & Zemke, R. (2005). Gerencia del servicio. Bogotá (Colombia): 3R Editores.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., y Williams, T. A. (2008). Estadística para administración y economía. México: CENGAGE Learning.
- Benalcázar, E. (2014). La satisfaccion laboral del personal de ventas y su relacion con la productividad de la empresa productos paraíso del Ecuador. Quito, Ecuado
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Cohen , N., & Gomez, G. (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué? Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/25/CHAGUA_YOLAND A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G. (2009). Administracion de recursos humanos 11° edicion. Mexico: Pearson education, Inc
- Dessler, G. (1993). Organización y Administración. México: Prentice Hall Interamericana.
- Dioses, P. J. (2012). Factores de la satisfaccion laboral que tienen mayor impacto en el desempeño del talento humano. Tumbes, Peru.

- Gargallo, C. A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, 563-575.
- Gonzales, L. J., & García, V. C. L. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas Tumbes S:A, ATUSA, 2016. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2010). Metodología de la Investigación (Vol. Quinta Edición). México: The McGraw-Hill Companies, Inc. doi:ISBN: 978-607-15-0291-9
- Instituto Nacional de Estadística (INEI). (2017). Censos Nacionales 2017. XXII de Población, VII de Vivienda y II de Comunidades Indígenas. Lima, Perú: Compendio Estadístico.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Comportamiento organizacional. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Martin, M., & Colbs. (1998). Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: relaciones causales. España: Universidad de Alcalá.
- Martínez, A. (2005). Manual de gestión y mejora de procesos en los servicios de salud. México: El Manual Moderno S.A.
- Martínez, M. (2003). La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. Madrid: Díaz de Santos.
- Mayor, R. M. G. (noviembre de 2009). Clima organizacional en las entidades públicas. *Actualidad gubernamental*(13), 1-6.
- Monteza, N. E. (2012). Influencia del Clima Laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Es salud Chiclayo, 2010". Tesis. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Munchinsky, P. M. (2006). Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology. USA: Thomson Wadsworth.
- Ortiz, S., P. y Cruz, G. L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. México: Universidad Autónoma y Universidad Tecnológica de México.

- Olórtegui, L. J. (2019). Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019. Lima: UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41754/OI%
%b3rtegui_LJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41754/OI%c3%b3rtegui_LJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomares Alvaro, V. B. (2017). Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016. Lima: Universidad César Vallejo.
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. Investigación y Postgrado Vol. 21, N° 2, 231-248.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional 13° Edición. Mexico: Pearson educacion.
- Rodríguez M., D. (2016). Diagnóstico organizacional. Chile: Ediciones UC.
- Valdivia, A. C. C. (2014). El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER Trujillo SAC.
- Welch, S., & Comer, J. (1988). Quantitative Methods for Public Administration. In Books/Cole Publishing Co. USA: Wadsworth.

CAPÍTULO VIII

1. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de investigación
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión estructura en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión relaciones y cooperación en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa?</p> <p>3. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión recompensas en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa?</p> <p>4. ¿Cuál es la incidencia de la dimensión identidad en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la incidencia del clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa Manuel Viteri, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Describir cuál es la incidencia de la dimensión estructura en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, unidad educativa”.</p> <p>2. Explicar cuál es la incidencia de la dimensión relaciones y cooperación en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, unidad educativa”.</p> <p>3. Determinar cuál es la incidencia de la dimensión recompensas en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, unidad educativa.</p> <p>4. Describir cuál es la incidencia de la dimensión identidad en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, unidad educativa.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La incidencia del clima organizacional es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa, Manuel Viteri, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. La incidencia de la dimensión es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa.</p> <p>2. La incidencia de la dimensión relaciones y cooperación es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa.</p> <p>3. La incidencia de la dimensión recompensas es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa.</p> <p>4.”La incidencia de la dimensión identidad es directa y significativa en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, unidad educativa.</p>	<p>Variable Independiente: Clima organizacional</p> <p>Variable dependiente: Satisfacción laboral.</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Correlacional</p> <p>No experimental y transversal</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Instrumento y escala de medición
Variable independiente: Clima organizacional	Mayor (2009), refiere que es el conjunto de características laborales y facilidades que se le conceden a los servidores públicos y directivos para el desempeño de las funciones y atribuciones que refieren a una organización, que la distinguen de otras, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen sobre el comportamiento de las personas que trabajan en las entidades públicas y se identifican como dimensiones del clima organizacional el tamaño de la organización, su estructura, los procesos y la complejidad de los procesos, la motivación, la comunicación, el liderazgo, la ética y la conducta individual.	“Esta variable fue medida por intermedio de sus dimensiones: estructura, relaciones y cooperación, recompensas e identidad de cuyos contenidos se estructurará un cuestionario de 15 ítems empleándose la escala de Likert: De acuerdo (DA) =3 indeciso (I) =2. En desacuerdo (ED) =1; que reflejan una actitud positiva o negativa acerca del clima organizacional o referente; se aplicará a una muestra de 50 integrante de la unidad educativa (Profesores y administrativos)”.	Estructura Relaciones y cooperación Recompensas Identidad	Cuestionario Escala de Likert De acuerdo (DA) = 3 Indeciso (I) = 2 En desacuerdo (ED) =1
Variable dependiente: Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2009), afirman. “Esta significa una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos”	“La satisfacción laboral se midió a través de sus dimensiones: Empleo, salario, oportunidad de ascenso, supervisión y compañerismo laboral de cuyos contenidos se estructurará un cuestionario de 15 interrogantes, empleándose la escala de Likert: De acuerdo (DA) = 3, indeciso (I) = 2. En desacuerdo (ED) =1; que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de la satisfacción laboral o referente; se aplicará a una muestra de 50 integrante de la unidad educativa (profesores, administrativos)”.	Empleo Salario. Oportunidad de ascensos Supervisión Compañerismo	Cuestionario Escala de Likert De acuerdo (DA) =3 indeciso (I) =2 En desacuerdo (ED) =1

Anexo 3: Solicitud para ejecución de tesis.

Valencia, 28 de septiembre del 2020

Msc. Betty Pérez Haiman

Rectora de la unidad educativa Lic. Manuel Viteri Camacho CIRCUITO C01 LOS RIOS

ECUADOR

CIUDAD.

ASUNTO.

Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado en saludarla muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita HOLANDA PEREZ HAYMAN, maestrante de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, presenta trabajo de investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO, UNIDAD EDUCATIVA "MANUEL VITERI CAMACHO" CANTON QUEVEDO, LOS RIOS, ECUADOR. "Para optar el grado de maestra en gestión pública, para lograr este objetivo académico es necesario la aplicación de instrumentos de recolección de datos como observación, encuestas y otras técnicas conexas en este propósito. Solicito a usted la debida autorización para aplicar las referidas técnicas y recopilar información pertinente en su representada y culminar con éxitos el trabajo de investigación".

Conocedor de su alto espíritu de colaboración, agradeciéndole por anticipado su grandioso apoyo.

Atentamente,

*Recibido
28/09/2020
Lic. Betty Pérez H.*



Lcda. TEÓDULA HOLANDA PÉREZ HAYMAN

TESISTA

Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis.

UNIDAD EDUCATIVA “LIC. MANUEL VITERI CAMACHO”

Quevedo, 20 de septiembre del 2020

Lcda. Teódula Holanda Pérez Haymán

Maestrante de Gestión Pública, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Tumbes.

Presente:

DISTINGUIDA Lcda

En respuesta a la carta enviada por usted con fecha 28 de septiembre en donde solicita la autorización para la ejecución de su tesis de investigación previo a la obtención del título de gestión pública cuyo tema es **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO” UNIDAD EDUCATIVA “MANUEL VITERI CAMACHO” CANTON QUEVEDO, LOS RIOS, ECUADOR.** Hemos decidido que usted puede realizar dicha tesis en nuestra Institución.

Esperado con su colaboración para el beneficio de nuestra comunidad educativa quedamos de usted muy agradecida.

Atentamente,



Msc Betty Pérez Haiman

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

LIC. MANUEL VITERI CAMACHO

Anexo 5: Cuestionario

Presentación:

Este instrumento de medición tiene como propósito obtener información que apoye el trabajo de investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, 2020. “Por lo tanto, dicho instrumento tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución”.

Instrucciones:

“Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X), la alternativa, que mejor refleje su punto de vista al respecto”. Conteste todas las preguntas.

De acuerdo **(DA) = 3** Indeciso **(I) = 2** En desacuerdo **(ED) = 1**

I. Datos del encuestado:

Puesto que ocupa _____

=====

Variable. Clima organizacional

N°	Ítems	DA = 3	I = 2	ED = 1
	Estructura			
1	En la institución educativa cuenta con una estructura jerárquica bien definidos			
2	Se aplican métodos o procedimientos establecidos en la ejecución de las funciones.			
3	Las funciones y/o tareas del puesto están de acorde con los requisitos para su desempeño.			
	Relaciones y cooperación			
4	En los canales de comunicación de la institución fluye de manera efectiva. .			
5	Se participa en la formulación de objetivos institucionales y en las funciones y/o tareas para su consecución.			
6	Se trabaja como un equipo bien integrado.			
	Recompensas			
7	La remuneración es justa por el trabajo realizado			
8	Se perciben bonificaciones para motivar al personal			
9	Se aplica de manera efectiva una política de promoción y ascensos.			
	Identidad			
10	Los objetivos logrados son compatibles con la visión y misión de la institución educativa.			
11	Existe compatibilidad entre los objetivos institucionales y los personales.			
12	Existe involucramiento laboral en el desarrollo de la misión institucional.			

Variable. Satisfacción laboral

N°	Ítems	DA = 3	I = 2	ED = 1
	Empleo			
1	El clima generado por los compañeros de trabajo favorable para ejecutar las funciones asignadas.			
2	El trabajo que ejecuto me permite desarrollarme personalmente			
3	Me siento realmente útil con la labor que realizo			
	Salario			
4	Se brindan recompensas económicas y no económicas por el trabajo destacado			
5	La paga por mi trabajo cubren mis expectativas salariales.			
	Supervisión			
6	Es grata la disposición de mi jefe, cuando le solicito apoyo sobre mi trabajo.			
7	La supervisión que se aplica es de liderazgo efectivo.			
	Oportunidad de ascenso			
8	Los planes de carrera brindan la oportunidad de ascensos y promociones			
9	Encuentro satisfacción por los resultados de mi trabajo.			
	Compañerismo			
10	La solidaridad es una virtud que caracteriza en nuestro equipo de trabajo.			
11	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras entre mis compañeros de trabajo.			
12	Me agrada trabajar con mis compañeros de trabajo.			

Gracias por su tiempo.

Anexo 6: Informe de originalidad Turnitin