

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA



**Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en
la Unidad Educativa Taisha, Cantón Taisha, Provincia Morona
Santiago, Ecuador 2020**

**Tesis para optar al grado académico de maestro en Gestión
Pública**

Autor: Br. Carlos Miguel Garzón Cárdenas

Tumbes, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA



**Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en
la Unidad Educativa Taisha, Cantón Taisha, Provincia Morona
Santiago, Ecuador 2020**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (Presidente).....

Dra. Diana Milagro Miranda Ynga (Secretaria).....

Mg. Orlando Sigifredo Ecca López (Miembro)

Tumbes, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA



**Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en
la Unidad Educativa Taisha, Cantón Taisha, Provincia Morona
Santiago, Ecuador 2020**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Br. Carlos Miguel Garzón Cárdenas (Autor)

Dr. Lewis Oswaldo Tapia Deza

(Asesor)

Tumbes, 2020



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

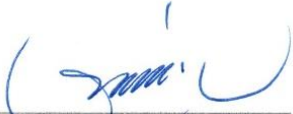
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los treinta días del mes de octubre del año dos mil veinte, a las nueve horas de la mañana, en la modalidad virtual por Cisco Webex, se reunieron los miembros del jurado designados con Resolución Directoral N° 174-2019/UNTUMBES-EPG-D; Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández - Presidente; Dra. Diana Milagro Miranda Ynga -Secretaria; y Mg. Orlando Sigifredo Ecca López – Vocal, y con Resolución Directoral N° 0129-2020/UNTUMBES-EPG-D, se declaró expedito el informe final, para la sustentación y defensa de la tesis: **Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Taisha, Cantón Taisha, Provincia Morona Santiago, Ecuador - 2020**, presentado por el estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, Carlos Miguel Garzón Cárdenas, asesorado por el Dr. Lewis Oswaldo Tapia Deza.


Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran: **APROBADO POR UNANIMIDAD** dando cumplimiento al Art. 29° del Reglamento de Investigación con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diez horas, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta en presencia del público.

Tumbes, 30 de octubre de 2020.


Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
Presidenta de Jurado
DNI 07700664


Dra. Diana Milagro Miranda Ynga
Secretario de Jurado
DNI 00237755


Mg. Orlando Sigifredo Ecca López
Vocal de Jurado
DNI 00237755

DEDICATORIA

*El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a **Dios**, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados*

A mis padres, aunque no los tengo junto a mí, por su amor, trabajo y sacrificio en todos mis primeros años de vida, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hijo, son los mejores padres.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a mis estimados profesores de la UNT que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

A mi asesor quien con sus modestos conocimientos me ha guiado para que se haga realidad esta tesis de grado.

AGRADECIMIENTO

*Quiero expresar mi gratitud a **Dios**, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.*

*Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la Universidad Nacional de Tumbes "**Perú**", por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar mis estudios , también un agradecimiento a la Unidad Educativa Taisha, por darme la oportunidad de realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo.*

*De igual manera mis agradecimientos a la **UNT** Universidad Nacional de Tumbes de la Republica de **Perú**, a toda la Escuela de Posgrado a mis profesores en especial a la Dr. Augusto Benavides, Dr. Gilmar Murga Fernández y Dr. Carlos Dezza Director de la Escuela de Posgrado. Quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.*

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Lewis Tapia, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I.....	14
1. INTRODUCCIÓN	14
CAPITULO II.....	19
2. REVISIÓN DE LITERATURA	19
2.1. Bases teórico-científica	19
2.2. Antecedentes	28
2.3. Definición de términos básicos:	33
CAPITULO III	35
3. MATERIALES Y METODOS	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 instrumento de recolección de datos	37
3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos	38
3.5. Hipótesis	39
CAPITULO IV	41
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Resultados	41
4.2. Discusión	74
CAPITULO V.....	87
5. CONCLUSIONES	87
CAPITULO VI.....	89
6. RECOMENDACIONES	89
CAPITULO VII.....	91
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
CAPITULO VIII.....	94
8. ANEXOS	94
ANEXO 01: solicitud Autorización para ejecución de proyecto de tesis	94

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Las relaciones satisfacción / motivación.	29
Tabla 2: Población a investigar.	37
Tabla 3: Clima organizacional.	71
Tabla 4: Satisfacción labora.	78
Tabla 5: Clima organizacional.	79
Tabla 6: Satisfacción laboral.	80
Tabla 7: Relación clima laboral y satisfacción laboral.	81
Tabla 8: Relación estructura y satisfacción laboral.	83
Tabla 9: Relación comunicación y satisfacción laboral.	84
Tabla 10: Relación responsabilidad y satisfacción laboral.	85
Tabla 11: Relación comunicación y satisfacción laboral.	86

INDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Teoría de la expectativa.	25
Figura 2: Diseño de contrastación de hipótesis.	36
Figura 3: La Estructura Organizacional.	42
Figura 4: Reglas, procedimientos y niveles jerárquicos.	43
Figura 5: Comunicación regular entre jefe inmediato y docente.	44
Figura 6: Comunicación entre jefe inmediato y docente para establecer desempeño.	45
Figura 7: Existen buenas relaciones con sus compañeros.	46
Figura 8: La información que recibe es útil para el desarrollo de sus actividades.	47
Figura 9: Las responsabilidades están definidas de manera clara	48
Figura 10: Se cumple a cabalidad con las responsabilidades.	49
Figura 11: Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de mí Institución.	50
Figura 12: Mi Jefe se reúne con el equipo con frecuencia para evaluar el nivel de toma de decisiones con la manera en que se están haciendo las cosas.	51
Figura 13: Se tienen claras las metas y objetivos cuando se toma una decisión.	52
Figura 14: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	53
Figura 15: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	54
Figura 16: Su remuneración y beneficios sociales son razonables	55
Figura 17: Su remuneración está en correspondencia directa con el trabajo que realiza.	56
Figura 18: Las condiciones en las que realizo mi trabajo son las más adecuadas.	57
Figura 19: Los objetivos de la institución son claros para Usted	58
Figura 20: El trabajo que actualmente tiene le da seguridad y estabilidad laboral.	59
Figura 21: El tiempo le alcanza para realizar todas las actividades planificadas para el año académico.	60
Figura 22: Crees tener las mismas oportunidades de formación que tus colegas.	61
Figura 23: Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos	62

	al personal que lo requieren, para el logro de los objetivos de la institución.	
Figura 24:	Se siente realmente apoyado por sus superiores.	63
Figura 25:	Se considera satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de sus funciones.	64
Figura 26:	Su puesto de trabajo está acorde con su grado académico.	65
Figura 27:	Tiene las competencias y conocimientos que el puesto requiere	66
Figura 28:	Estima que en esta institución tendrá oportunidades de crecimiento.	67
Figura 29:	La supervisión que recibe, le orienta y le facilita cumplir con su trabajo.	68
Figura 30:	La frecuencia de la supervisión que recibe es la apropiada.	69
Figura 31:	Su remuneración es adecuada por el trabajo que realiza.	70
Figura 32:	Su salario cubre sus necesidades inmediatas.	71
Figura 33:	A mayor remuneración mayor grado de satisfacción.	72
Figura 34:	El reconocimiento que recibe por parte del gobierno es equitativo en comparación de otras profesiones.	73
Figura 35:	Si le dieran un buen reconocimiento a la labor como docente, esto influiría en la calidad educativa de nuestro país.	74
Figura 36:	Las prestaciones de salud que recibe son las adecuadas.	75

INDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo 1: Solicitud autorización para ejecución de proyecto de tesis “Año lectivo 2020”.	95
Anexo 2: Encuesta sobre Clima Organizacional.	96
Anexo 3: Encuesta sobre satisfacción Laboral.	98
Anexo 2: Informe de Originalidad.	100

RESUMEN

La educación es uno de los pilares del desarrollo de los países, en ese sentido los gobiernos de turno deben establecer políticas y/o reformas, para que la misma se realice en forma eficiente, dada su importancia en el país nos propusimos analizar a una institución educativa, teniendo en consideración dos aspectos fundamentales de la calidad en la educación como lo son: clima organizacional y satisfacción laboral. Por lo antes expuesto nos propusimos dar respuesta al siguiente problema de investigación: ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha - Ecuador 2020?., para dar respuesta al mismo se revisó la teoría y se elaboraron dos cuestionarios teniendo en consideración la teoría de Likert, los mismos que se aplicaron a los docentes de la institución antes mencionada, cuyos resultados se ordenaron, tabularon y se presentaron en graficas describiendo la realidad encontrada, la información obtenida también nos permitió contrastar la hipótesis de investigación, la cual fue establecida de la manera siguiente: El clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha-Ecuador 2020. Los resultados encontrados nos permitieron realizar la correspondiente discusión con los obtenidos por otros investigadores en otros lugares, después de lo cual pudimos arribar a la conclusión de que existe una mediana relación positiva entre las variables en estudio y se establecieron las respectivas recomendaciones, las mismas que se darán a conocer a la institución en la cual realizamos la investigación para que se puedan aplicar y contribuyan a mejorar su calidad educativa.

Palabras Claves Clima organizacional, satisfacción laboral, educación, docentes, motivación, Ecuador

ABSTRACT

The education is one of the pillars of the development of the countries, in that sense the shift governments should settle down political and/or reformations, so that the same one is carried out in efficient, given form its importance in the country we intended to analyze to an educational institution, having in consideration two fundamental aspects of the quality in the education like they are it: organizational climate and labor satisfaction. For the before exposed we intended to give answer to the following investigation problem: How is the organizational climate related with the labor satisfaction of the educational ones in the Educational Unit Taisha - Ecuador 2020?., to give answer to the same one the theory it was revised and were two questionnaires elaborated having in consideration the theory of Likert, the same ones that were applied before to the educational of the institution mentioned whose results were ordered, did they tabulate and were they presented in graphs describing the opposing reality, did the information obtained also allow us to contrast the investigation hypothesis, which was established in the following way: The organizational climate is related positively with the labor satisfaction of the educational ones in the Educational Unit Taisha-Ecuador 2020. The opposing results allowed to be carried out the corresponding discussion with those obtained by other investigators in other places, after that which we could arrive to the conclusion that a medium positive relationship exists among the variables in study and the respective recommendations settled down, the same ones that will be given to know to the institution in which we carry out the investigation so that they can be applied and contribute to improve its educational quality.

Key words Organizational climate, labor satisfaction, education, educational, motivation, Ecuador

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realiza para resolver el problema de investigación ¿Como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha - Ecuador en el año lectivo 2020?, debido a que a nivel mundial se manifiestan diversos conflictos y problemas en diversas Instituciones Educativas, por diferentes factores que alteran el clima organizacional como son: participación del sector privado en la educación con importantes y grandes inversiones las cuales tienen que recuperar con sus respectivas ganancias, los gobiernos de turno que quieren pasar a la historia con el establecimiento de reformas y políticas en el sector educación, las cuales en algunos casos son copia de otros países y de realidades diferentes, carencia de programas y presupuestos de capacitación para los docentes en: métodos pedagógicos, competencias profesionales, utilización de la tecnología de información en la labor docente, etc. lo anterior hace que en algunas instituciones educativas sus docentes califiquen el clima organizacional como malo, tal como señala Cruz (2014), en su investigación que: para la mayoría de los docentes encuestados de las instituciones educativas de la Red 06 de la Ugel 06 del distrito de Ate Vitarte objeto de estudio, es decir el 40% de los encuestados respondieron que el clima organizacional es malo, para un 23% el clima es regular y es bueno tan solo para el 37% (p. 68).

Mención aparte merece indicar que también se aprecia pérdida de valores por parte de los alumnos y del personal administrativo en la gestión de los recursos económicos-financieros de las instituciones educativas (malversaciones, robos, etc.), que desmotivan al personal docente para la realización de su noble labor. Debemos expresar en esta parte que, lo manifestado líneas arriba está en contraposición con lo que manifiesta el concepto de clima laboral (medio con calidad para desarrollar el trabajo), ya que un clima rígido, una estructura mal

definida y no evolutiva hará que la institución sea postergada por sus trabajadores, clientes, competidores y público en general. Se debe tener en consideración que el clima no lo hace la organización, lo hacen y lo distinguen los hombres que la conforman

Ecuador, no escapa a la problemática expresada líneas arriba y va a tener que aplicar políticas y estrategias serias que estén a la vanguardia de los conceptos modernos en educación y que contribuyan a mejorar la misma. En el caso de la Unidad Educativa Taisha-Ecuador, también le alcanza la problemática antes expresada, apreciándose que el clima laboral no es el mejor al igual que la motivación de su personal, así tenemos que el nivel salarial no está acorde con la labor desempeñada, menos aún le permite cubrir sus diferentes necesidades en forma satisfactoria, situación que se agudiza al imponerle a los docentes mediante nuevos currículos el desarrollo de otros cursos y el cambio de horarios que les ha obligado a dejar de realizar toda actividad económica adicional en la cual se desenvolvían, siendo más lamentable aún que para algunos de los nuevos cursos no se haya contado con programas de capacitación y cuando los hubo no se contó con el financiamiento correspondiente.

Respecto a los directores y directivos que han pasado por la institución en la cual se va a realizar la investigación, no han expresado su preocupación por el clima organizacional de la Unidad Educativa y no han tomado decisiones y/o implementado planes para mejorarlo, apreciándose que la estructura organizacional para el desarrollo de la labor docente y administrativa no es la mejor y no motiva nivel de exigencia de los tiempos modernos. No se ha tenido un empleo responsable de los recursos materiales y financieros para el logro de crecientes niveles de eficacia en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Un aspecto relevante en la Unidad Educativa Taisha-Ecuador que no contribuye al clima organizacional y por ende a mejorar la motivación de los docentes y trabajadores es la comunicación que ha sido aplicada de manera vertical de arriba hacia abajo imponiendo las políticas, estrategias provenientes desde el mismo ministerio y no han permitido la retroalimentación, es decir no escuchando a los

docentes y trabajadores administrativos, ni mucho menos a los alumnos, comunicación que dicho sea de paso no ha sido oportuna.

Como se puede apreciar en la institución en la cual realizamos la investigación, la toma de decisiones por quienes ejercieron o ejercen la gestión no ha sido la más eficiente, y se ha ignorado la labor que realiza el docente día a día en su institución educativa y el sentido de su trabajo, haciéndose que el mismo sea percibido y calificado como una condición para poder sobrevivir con la remuneración que perciben, en otros casos los docentes no cuentan con estabilidad laboral, siendo algunos de ellos despedidos cuando termina el gobierno de turno.

En resumen, se observa en algunos casos conflictos entre el personal administrativo y docente, fundamentalmente por derechos laborales, lo que propicia un clima poco favorable para que puedan cumplir con su trabajo los docentes, lo que se debe básicamente a la carencia de un trabajo global y en equipo que se dirija en forma armoniosa a los grandes objetivos institucionales, también hay carencia de estrategias para mantener al personal motivado como pueden ser esquemas de reconocimientos, y/o de incentivos por el trabajo realizado.

Teniendo en consideración la problemática expresada líneas arriba se definió como objeto de estudio: la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la institución educativa mencionada anteriormente, lo que nos llevó a definir los siguientes objetivos:

Objetivo general: Determinar cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Taisha – Ecuador en el año lectivo 2020.

Objetivos específicos:

1. Identificar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Taisha, en el año lectivo 2020.

2. Establecer de qué forma la comunicación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Taisha, en el año lectivo 2020.
3. Determinar de qué manera la responsabilidad se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Taisha, en el año lectivo 2020.
4. Establecer de qué forma la toma de decisiones se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Taisha, en el año lectivo 2020.

En este apartado resaltamos la importancia de la investigación a realizar por que de conformidad con su objeto de estudio y objetivos permitirá establecer conclusiones y recomendaciones que contribuirán a solucionar la problemática entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que aqueja a la unidad educativa mencionada líneas arriba, contribuyendo de esta manera a una gestión eficiente de la misma.

Adicionalmente a la importancia expresada líneas arriba esta investigación también se fundamenta en los aspectos siguientes:

- a) Económica: Porque, el financiamiento de los gastos en educación en el país y por ende de la Unidad Educativa Taisha-Ecuador, son cubiertos con recursos del estado ecuatoriano, es decir con recursos que pertenecen a todos los ciudadanos ecuatorianos, por tal razón los mismos se deben utilizar con transparencia, eficacia y eficiencia, situación a la que contribuiremos con las conclusiones y recomendaciones a las que arribemos.
- b) Social: Debido a que las aplicaciones de las recomendaciones emanadas de la investigación contribuirán a que los profesionales encargados de la gestión administrativa de la Unidad Educativa Taisha-Ecuador, administren en forma eficiente los recursos y entiendan los conceptos de clima organizacional, para que fomenten y cultiven un clima apropiado que permita una adecuada satisfacción laboral de todo el personal de la institución mencionada líneas arriba.

- c) Práctica: Con la realización de la investigación se establecerán las razones por las cuales no hay un clima organizacional apropiado en la institución donde se realiza la investigación y cuáles son las expectativas de su personal para conseguir su satisfacción laboral, lo que definitivamente redundará en la atención y enseñanza de los educandos sobre todo si tenemos en consideración que en la institución hay algunos de ellos que son de comunidades muy lejanas al cantón Taisha, (3 días de distancia como son las etnias shuar y achuar).

CAPITULO II

2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Bases teórico-científica

2.1.1. Organización

A continuación, se expone el siguiente concepto de organización:

Las organizaciones son difíciles de observar. Lo que vemos son representaciones de éstas, como un edificio alto, una estación de trabajo o un empleado amigable. Pero el concepto de la organización como un todo es vago y abstracto y puede estar distribuido entre varios lugares e incluso en todo el mundo. Sabemos que las organizaciones están ahí porque nos tocan todos los días. De hecho, son tan comunes que se dan por hecho. Difícilmente nos damos cuenta de que nacimos en un hospital, registramos ese nacimiento en un organismo gubernamental, somos educados en escuelas y universidades, nos alimentamos con comida producida en granjas corporativas, nos curan médicos que participan en una práctica conjunta, compramos una casa construida por una constructora y vendida por una agencia de bienes raíces, pedimos dinero prestado a un banco, recurrimos a los departamentos de policía y bomberos cuando enfrentamos un problema, utilizamos compañías de mudanzas para cambiar de residencia y recibimos numerosos beneficios de diversos organismos gubernamentales. La mayoría de nosotros invertimos las horas que permanecemos despiertos en trabajar en algún tipo de organización (Daft, 2011, p. 10 – 11).

La organización se define como: 1) entidades sociales que 2) están dirigidas a las metas, 3) están diseñadas como sistemas de actividades estructuradas y coordinadas en forma deliberada y 4) están vinculadas al entorno. El elemento clave de una organización no es una construcción ni un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas. Las tendencias recientes en la administración reconocen la importancia de los recursos humanos, con la mayor parte de los enfoques nuevos diseñados para facultar a los empleados con magníficas oportunidades de aprender y contribuir, mientras trabajan juntos por lograr metas comunes (Daft, 2011, p. 10 – 11).

2.1.2. Entornos organizacionales

Las organizaciones no son autosuficientes ni autocontenidas. Por el contrario, intercambian recursos con el ambiente externo, definido éste como todos los elementos extraños a la organización que son relevantes para sus operaciones. (Algunos de estos elementos relacionan a la organización con el mundo material. Dada su actual importancia, este tema se abordará por separado en una sección sobre los ambientes naturales.) Las organizaciones toman insumos (materias primas, dinero, mano de obra y energía) del ambiente externo, los transforman en productos o servicios y, después, los vuelven a enviar al ambiente externo en forma de productos. (Stoner, 2006, p. 68-69).

El ambiente externo tiene elementos de acción directa y de acción indirecta. Los elementos de acción directa, también llamados grupos de interés, incluyen a los accionistas, los sindicatos, los proveedores y a muchos más que ejercen influencia directa en la organización. En la siguiente sección se analizan estos grupos de interés con más detenimiento. Los elementos de acción indirecta, como la tecnología, la economía y la política de una sociedad, afectan el clima en que opera

la organización y tienen potencial para convertirse en elementos de acción directa (Stoner, 2006, p. 68-69).

2.1.3. Diseño organizacional

A continuación, se expresa una definición que contribuyó con el desarrollo de esta investigación.

El diseño organizacional es el proceso por medio del cual los gerentes seleccionan y administran los aspectos de estructura y cultura para que una organización pueda controlar las actividades necesarias con las que logra sus metas. La estructura y cultura organizacionales son los medios que la organización utiliza para lograr sus metas; el diseño organizacional trata de cómo y por qué se eligen los diversos medios. El comportamiento de una organización es el resultado de su diseño y de los principios que subyacen a su operación. Es una tarea que requiere que los gerentes encuentren un equilibrio entre las presiones externas del ambiente de la organización y las presiones internas, por ejemplo, la tecnología que elijan. Viéndolo desde fuera, el diseño puede provocar que los miembros de la organización vean y respondan al ambiente de diferente manera. Viéndolo desde dentro, el diseño de la organización genera presión en los grupos de trabajo e individuos para que se comporten de cierta manera. Lograr el equilibrio adecuado ayuda a asegurar que la organización sobreviva en el largo plazo (Jones, 2008, p. 9).

2.1.4. Estructura organizacional

Sobre estructura organizacional existen diversos conceptos, pero en esta investigación recogemos el siguiente:

Estructura es la forma de organización que adoptan los componentes de un conjunto o bien de un sistema bajo condiciones particulares de tiempo y lugar. Se dice que existe una estructura cuando una serie de elementos se integran en una totalidad que presenta propiedades específicas como un conjunto, y cuando además las propiedades de

los elementos dependen (en una medida variable) de los atributos específicos de la totalidad. Por otro lado, una organización, es una forma de repartir trabajo y/o responsabilidades entre diferentes personas de forma estructurada y con una intención previamente delimitada. (...). La teoría moderna de la administración está basada en el principio de que no hay una estructura que sea la mejor, sino que más bien ésta varía de acuerdo con la situación; por eso, el reto para la gerencia lo encontramos en el diseño de estructuras adecuadas. Para organizar y sistematizar el trabajo, se necesita definir quien lo hará, además de cómo y dónde. También, se necesita definir y asignar los recursos para hacerlo. Es decir, para lograr los fines y objetivos del proceso y llevar adelante distintos tipos de planes, es necesario asignar tareas a las personas y que estas tareas estén coordinadas (Publicaciones Vértice S.L., 2008, p. 3).

2.1.5. Clima organizacional

Respecto al clima organizacional se ha investigado y escrito bastante, siendo unos de los primeros en hacerlo Litwin y Stringer (1968), quienes manifestaron:

Que el clima organizacional es “un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese medio ambiente, las cuales se asume, influyen a la motivación y al comportamiento de dichas personas”, (como se cita en Baños, 2011, p. 40).

Otra definición de clima organizacional que podemos encontrar es la emitida por Flippo (1984), quien:

Relaciona el clima laboral con el meteorológico, aseverando que este constructo se refiere a las condiciones ergonómico-ambientales de la organización, atributos, estructura y tipos de liderazgo, que ejercen efecto sobre las relaciones, comportamientos y actividades de los diferentes componentes de la organización, es lo que Davis (1987)

define como el ambiente humano dentro del cual desarrollan su trabajo los empleados. Siguiendo el esquema didáctico de Flippo (1984), Chiavenato (1990) sugiere que el clima organizacional se constituye en expresión de la atmósfera organizativa. De entre los elementos que ayudan a su comprensión como son: Las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo y la etapa de la vida del negocio, por citar sólo algunos, no resulta trivial, ni mucho menos el papel del componente tecnológico. También Álvarez (1992) enfatiza en la idea del ambiente y de cómo éste, sea favorable o no, para los miembros de la organización, terminará repercutiendo en la definición del concepto de clima y, por extensión, impulsando en mayor o menor medida el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, (como se cita en Olaz, 2013, p. 5).

Para, Reichers y Schneider (1990) aprecian que el clima laboral se encuentra ligado a un conjunto de percepciones compartidas por los individuos acerca de su ambiente y en correspondencia con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales. En este sentido, la incorporación de los elementos informales resulta de especial interés en la comprensión del fenómeno, ya que no todo es racionalmente cuantificable ni clasificable como se quisiera en un principio. (Como se cita en Olaz, 2013, p. 6).

Chiavenato (2007) por su parte, considera que:

El concepto de clima organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta.

El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinadas conductas.

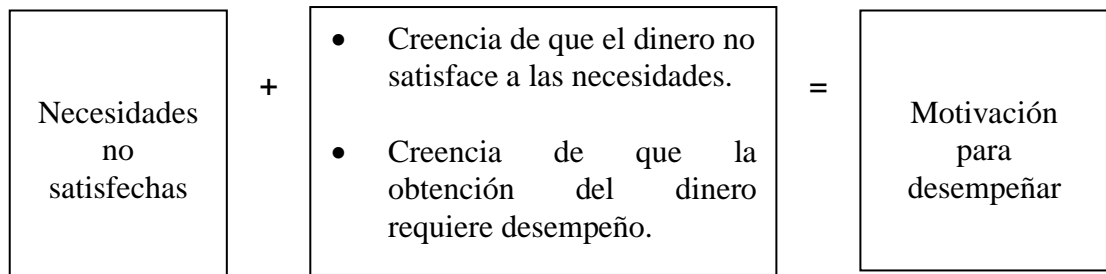


Figura 1: Teoría de la expectativa.

Fuente: Introducción a la teoría general de la administración, Chiavenato, I. 2007.

Así, las dimensiones del clima organizacional son:

1. Estructura organizacional. Puede imponer límites o libertad de acción para las personas, por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo, como regías, reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización, etcétera. Cuanta más libertad, tanto mejor el clima.
2. Responsabilidad. Puede cohibir o incentivar la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a decisiones personales, etcétera. Cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima, organizacional.
3. Riesgos. La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima.
4. Recompensas. La organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula las recompensas e incentivos, tanto mejor el clima.

5. Calor y apoyo. La organización puede mantener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal. Cuanto más cálida sea la organización, tanto mejor será su clima (p. 468).

López (2001), expresa:

El clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

En ese sentido conocer y comprender la forma como los empleados de una entidad perciben su realidad laboral mediante un apropiado diagnóstico que identifique aquellas áreas de conflicto, constituye una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un mayor bienestar y a una mayor productividad (p. 11-12).

Likert, (citado por Brunet, 2004) mide la percepción del clima en ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando: La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales: Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de los procesos de influencia: La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
4. Las características de los procesos de toma de decisiones: La pertinencia de la información en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.

5. Las características de los procesos de toma de decisiones: La pertinencia de la información en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planeación: La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de los procesos de control: El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: La planeación, así como la formación deseada. (como se cita en Calderón, 2013, p.10).

2.1.6. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se relaciona con diferentes aspectos en la empresa o institución, por esa razón existen, en el mundo académico diversos autores con diferentes puntos de vistas, tal como pasamos a mencionar:

Taylor (1911) asume que la "satisfacción en el trabajo, está totalmente relacionada con el salario recibido, es decir, con las recompensas." <https://meet.google.com/atc-nczw-ofa>.

Barbash (1974) la considera dinámica, alude a la constante adaptación del individuo para mantener el nivel de satisfacción que le conviene y de allí, esta resulta una "función de sus propias capacidades para adaptarse a una situación de trabajo dada o para modificarla en función de sus propias necesidades".

Thurman (1977) interpreta, que la satisfacción evoluciona en función de las necesidades y aspiraciones del individuo y de la realidad vivida en el trabajo dentro de la organización, resultando de la acción de fuerzas internas y externas a ella. La concibe como "un proceso dinámico que permite la comparación entre factores.

Locke (1969) expone que, la satisfacción se entiende como resultante de una evaluación que pone de manifiesto la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de su empleo.

Lawler (1971) considera que la persona compara lo que constituye un aspecto real de su empleo con relación a lo que desearía que fuese.

Maslow (1991) explica:

que el ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. Comenta que hay dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio. (como se cita en Pablos Gonzales, 2016, p. 56).

Respecto a la satisfacción laboral, para otros autores es: la satisfacción en el trabajo como veremos a continuación:

Satisfacción en el trabajo, es una de las variables más estudiadas en el ámbito del comportamiento organizacional. Ello ocupa un lugar central en las investigaciones desde que Robert Hoppock publicó el libro Job Satisfacción, en 1935. Dos razones parecen explicar ese gran interés por los investigadores: Es uno de los resultados humanos del trabajo más importante.

Siempre ha estado, implícita o explícitamente, asociado al desempeño; lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos.

Esta presunción del nexo satisfacción-desempeño no tiene, todavía, correspondencia en los resultados empíricos que los investigadores han venido a producir (LIMA, VALA Y MONTEIRO, 1994). O sea: el optimismo que propone que las personas más satisfechas son personas más productivas no es corroborado por los datos empíricos.

En verdad, la motivación es una variable que influye en mayor medida en el desempeño y los resultados productivos que la variable satisfacción. Uno de los modos de concebir las potentes combinaciones de las variables son las siguientes:

Tabla 1: Las relaciones satisfacción / motivación.

	Satisfecho	Insatisfecho
Motivado	I	III
Desmotivado	II	IV

Fuente: Calvacante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de Escuelas Secundarias Públicas* (p. 97).

Esas cuatro combinaciones sugieren que satisfacción y motivación no caminan, necesariamente, "Juntos". Por ejemplo, un individuo puede estar satisfecho y no estar motivado (célula II); se trata de alguien que evalúa favorablemente su situación profesional, pero cuyo esfuerzo no proporciona niveles de desempeño elevado.

2.2. Antecedentes

2.2.1. Internacionales

En los tiempos actuales, producto de la internacionalización y globalización las instituciones educativas no son ajenas a las exigencias del mundo cambiante y globalizado, respecto a la modernización de sus procesos y su gestión, lo cual se ve reflejado en algunas investigaciones, las mismas que pasamos a comentar.

Cruz (2014), en su tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014, se planteó como problema de investigación a resolver el siguiente: “¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 del Distrito de Ate- Vitarte 2014?” (p. 47). Para darle solución al mismo se planteó dos cuestionarios de investigación: uno referido al clima organizacional y otro a la satisfacción laboral, los mismos que después de su aplicación le permitieron arribar a los resultados siguientes:

1. Para la mayoría de los docentes encuestados de las instituciones educativas de la Red 06 de la Ugel 06 del distrito de Ate Vitarte objeto de estudio, es decir el 40% de los encuestados respondieron que el clima organizacional es malo, para un 23% el clima es regular y es bueno tan solo para el 37%. (p. 68). (...).
2. Encontró que el 10% de los docentes encuestados de las instituciones donde se realiza la investigación, consideran que la satisfacción por el trabajo es baja, mientras que solo un mínimo porcentaje del 7% la consideran moderada. Para la gran mayoría de los encuestados es decir el 84% considera que la satisfacción por el trabajo es alta (p. 78). (...). El autor recomienda que los “directores y el personal docente lleven cursos de clima institucional o clima organizacional con el ánimo de consolidar el trabajo cordial en las Instituciones Educativas” (p. 113).

Cardona (2016), en su investigación titulada: La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI (Centro de Desarrollo Infantil) San José de la ciudad de Manizales, busca estudiar si hay un adecuado funcionamiento del CDI, ya que para el mismo se requiere:

Un equipo multidisciplinario que cumpla con los requerimientos de calidad en talento humano establecidos por el ICBF, ya que estos tienen como objetivo primordial vincular el cuidado y la educación en un mismo proceso de

desarrollo y para ello debe contarse con el personal adecuado para brindar seguridad y protección a los niños y niñas beneficiarios de los centros; en donde se les proporcionarán “las condiciones físicas, humanas, pedagógicas, culturales, nutricionales, sociales y administrativas, con suficiencia y calidad”, en cuyos aspectos se deberán tener en cuenta las particularidades de los niños y las niñas (p. 10). (...). El autor aplicó un cuestionario y encontró lo siguiente: Se denota con los datos iterados, que la capacidad profesional, que cuenta con un 97,08% de favorabilidad, se puntúa como la característica de mayor relevancia en el clima organizacional de este grupo de personas, lo cual indica que los conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, constituyen lo requerido para garantizar una buena autoestima, confiabilidad y adecuados aportes en el cargo que desempeñan (p. 60). (...). En lo referente a resultados sobre satisfacción laboral la autora encontró lo siguiente: Se denota con los datos iterados, que la capacitación, ascensos y progreso profesional, que cuenta con un puntaje directo de 314 puntos, se puntúa como la característica de mayor relevancia en la satisfacción laboral de este grupo de personas, lo cual indica que aspectos como el aprendizaje de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades, propensión al cambio de actitudes y comportamientos negativos, los ascensos, entre otros, son percibidos como motivadores a nivel laboral, para el crecimiento integral de los colaboradores (p. 78). (...). Finalmente, la autora realiza una propuesta de intervención para mejorar la satisfacción y el clima organizacional que tiene por objetivo general: “Potencializar las competencias comunicativas de los integrantes del CDI de San José,

como estrategia de mejora del incentivo emocional dado a los colaboradores” (p. 90).

2.2.2. Nacionales:

En nuestro país tenemos las siguientes investigaciones:

Piloso y Saavedra (2015), realizaron una investigación referida al: Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro, donde se plantearon el problema de investigación siguiente: “¿De qué forma el clima laboral incide en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas del nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro en el año 2014?” (p. 14). Las autoras para dar solución a su problema de investigación aplicaron una encuesta a los docentes ubicados en la zona urbana materia de estudio y respecto al clima laboral como respuesta a la productividad laboral obtuvieron los resultados siguientes:

El 78% de los docentes se encuentran muy de acuerdo ya que consideran que un ambiente desagradable y no adecuado para ejecutar su trabajo incide en gran parte en el desempeño de sus labores y por ende en los resultados, mientras que el 22% está de acuerdo, puesto que consideran que para toda actividad se debe tener un espacio adecuado para su realización (p. 61).

Respecto al clima laboral y productividad laboral obtuvieron el resultado siguiente: De acuerdo a la encuesta realizada, el 78% de los docentes se encuentra muy de acuerdo ya que consideran que un ambiente desagradable y no adecuado para ejecutar su

trabajo incide en gran parte en el desempeño de sus labores y por ende en los resultados, mientras que el 22% está de acuerdo, puesto que consideran que para toda actividad se debe tener un espacio adecuado para su realización.

Las investigadoras para solucionar la problemática encontrada proponen un plan estratégico que tiene como objetivo general:

Diseñar un plan estratégico basado en el fortalecimiento del clima laboral de las Unidades Educativas de Nivel Secundario, del Sector Público, ubicadas en la Zona Urbana del Cantón Milagro, a través de actividades enfocadas en las variables personales que pueden ser manejadas en estas instituciones, para contribuir con la gestión educativa y productividad del personal docente (p. 81).

Narea y Páez (2015), en su investigación titulada: El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015, para dar respuesta a su problema de investigación, el cual lo formularon de la manera siguiente: “¿De qué manera incide el clima organizacional en el desempeño directivo y docente de la Escuela Fiscal Vespertina Francisco Obando Pacheco # 44?” (p. 7), para responder al mismo, aplicaron una encuesta al personal docente encontrando los resultados siguientes: “El 71% de los docentes respondió que a veces el clima laboral incide en el desempeño de los directivos y docentes, mientras que un 29% manifestó que sí” (p. 55). (...). Respecto a la pregunta: ¿La gestión eficaz y eficiente del directivo permite que los docentes se sientan seguros y motivados por su desempeño?, encontraron que: “El 86% de los docentes respondió que, si la gestión eficaz y eficiente del directivo permite que los docentes se sienten seguros y motivados por su desempeño, mientras que un 14% respondió siempre” (p. 60).

Finalmente, las autoras realizan una propuesta para dar solución a la problemática encontrada, la misma que consiste en la realización de talleres - seminarios para mejorar las variables en estudio.

2.3. Definición de términos básicos:

- a. Estructura:** Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor.
- b. Cultura organizacional:** Se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras.
- c. 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.
- d. Comunicación:** Es el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales. Todas las formas de comunicación requieren un emisor, un mensaje y un receptor destinado, pero el receptor no necesita estar presente ni consciente del intento comunicativo por parte del emisor para que el acto de comunicación se realice. En el proceso comunicativo, la información es incluida por el emisor en un paquete y canalizada hacia el receptor a través del medio. Una vez recibido, el receptor decodifica el mensaje y proporciona una respuesta.
- e. Motivación:** Es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

- f. Productividad de los empleados:** Una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la eficacia.
- g. Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral se puede definir como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”

CAPITULO III

3. MATERIAL Y METODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

3.1.1. Tipo de estudio.

La investigación tiene carácter de tipo descriptivo - correlacional porque pondrá de manifiesto las características actuales que presenta un fenómeno determinado, así como la relación que existiera entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, en la Unidad Educativa Taisha, en el año lectivo 2019.

Diseño de contrastación de hipótesis.

El diseño es no experimental, ya que las variables no serán manipuladas y transaccional/correlacional, debido a que se analizará la relación de las variables si la hubiera para un periodo determinado.

La representación del diseño de investigación es la siguiente:

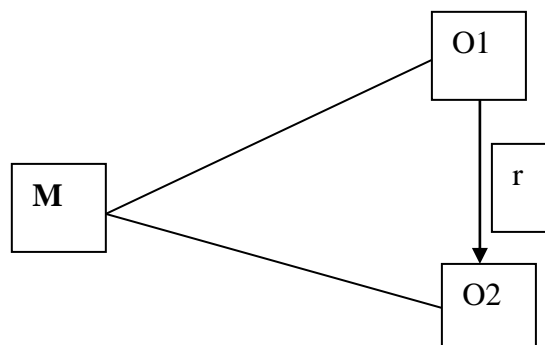


Figura 2: Diseño de contrastación de hipótesis

Fuente: Elaboración Propia.

Dónde:

M: Muestra (Docentes de la Unidad Educativa Taisha año lectivo 2019).

O1: Observación de la variable: Clima organizacional.

O2: Observación de la variable: Desempeño Laboral.

r:: Relación de causalidad de las variables.

3.2. Población, muestra y muestreo.

3.2.1. Población.

En la presente investigación la población estará constituida por docentes con nombramiento regular, nombramiento ocasional y contratados, que asciende a un total de 40 docentes, que laboran en las diferentes áreas pedagógicas, en la Unidad Educativa Taisha, 2019. (Ver tabla 1).

Tabla 2: Población a investigar.

Unidad Educativa Taisha	TOTAL	%
Nombramiento definitivo	26	65
Nombramiento provisional	10	25
Contratos Especiales	4	10
Total	40	100

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa Taisha

3.2.2. Muestra.

La muestra al ser finita constituida de 40 docentes de la Unidad Educativa Taisha. Siendo una muestra no probabilística.

3.3. Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.3.1. Métodos de investigación.

Los métodos que se utilizarán serán los siguientes:

Método deductivo: Porque presentaremos conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales extraeremos conclusiones para poder emitir recomendaciones en favor de la institución educativa, mencionada líneas arriba.

Método inductivo: Porque observaremos los hechos en las diferentes aulas de la institución educativa Taisha, para registrarlos, clasificarlos y estudiarlos, y poder realizar la generalización respectiva si fuera el caso.

Método descriptivo: porque permite describir el comportamiento de las variables en estudio y su relación entre ellas. Su relación permitirá alcanzar el objetivo que se pretende con esta investigación.

Método analítico: para analizar los resultados obtenidos durante la investigación, para determinar la validez o rechazo de la hipótesis planteada.

Método estadístico: Para cuantificar la información, señalar y representar los datos investigados sobre el problema.

3.3.2. Técnicas:

Para la obtención de los datos que nos permitirán analizar el comportamiento de las variables en estudio se utilizarán la siguiente técnica:

3.3.3. Encuesta

De acuerdo a las características de la investigación y los enfoques considerados; la técnica que se utilizará para la recolección de los

datos será la encuesta, la cual consistirá en captar información de los 40 docentes de la Unidad Educativa Taisha 2019.

3.3.4. Instrumento de Recolección de datos:

El Cuestionario: Elaborado sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas, teniendo en cuenta la metodología planteada por Likert y se aplicará a 40 docentes de la Unidad Educativa Taisha y se recogerá información sobre las variables en estudio: clima organizacional y la satisfacción laboral.

El cuestionario referido a la variable 1, Clima organizacional, consta de 15 ítems, el cual corresponde a una escala de frecuencia con 05 categorías.

El cuestionario referido a la variable 2, sobre la satisfacción laboral comprende 19 ítems, con una escala de frecuencia de 05 categorías.

Guía de observación: en la cual se registrarán los datos e información más relevante sobre las variables en estudio.

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos

Después de recogida la información, se ordenarán y procesarán los datos utilizando el software SPSS 23.0, para ser presentados en tablas con su frecuencia respectiva, que permitan una apreciación rápida del contenido de la tabla, obtener el diagnóstico y realizar la discusión de resultados para finalmente elaborar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Para la realización de la presente investigación se seguirán las siguientes acciones:

Aplicar el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de la encuesta.

Realizar un análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Taisha 2019, posteriormente se

procederá correlacionar las variables a través del coeficiente de Pearson para determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha-Ecuador, en el año lectivo 2020.

3.5.2. Hipótesis específicas

1. La estructura organizacional se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha-Ecuador, en el año lectivo 2020.
2. La comunicación se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha-Ecuador, en el año lectivo 2020.
3. La responsabilidad se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha-Ecuador, en el año lectivo 2020.
4. La toma de decisiones se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha-Ecuador, en el año lectivo 2020.

3.5.3. Variables y Operacionalización.

Las variables a operacionalizar según el proyecto de investigación son:

A) Variables: Clima organizacional = X

Indicadores:

- X1 Liderazgo
- X2 Comunicación
- X3 Motivación
- X4 Toma de decisiones
- X5 Estructura
- X6 Recompensa
- X7 Remuneración

B) Variables: Satisfacción laboral = Y

Indicadores:

- Y1 Condiciones de trabajo.
- Y2 Desarrollo profesional
- Y3 Supervisión y control
- Y4 Aspectos remunerativos.
- Y5 Aspectos laborales

Para poder ejecutar la operacionalización de las variables, se utilizó la escala de Likert, teniéndose en consideración los indicadores establecidos, líneas arriba.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Clima organizacional

A continuación, se exponen los resultados encontrados como producto de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Taisha-Ecuador, en el 2019, para conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral, de la institución educativa antes mencionada.

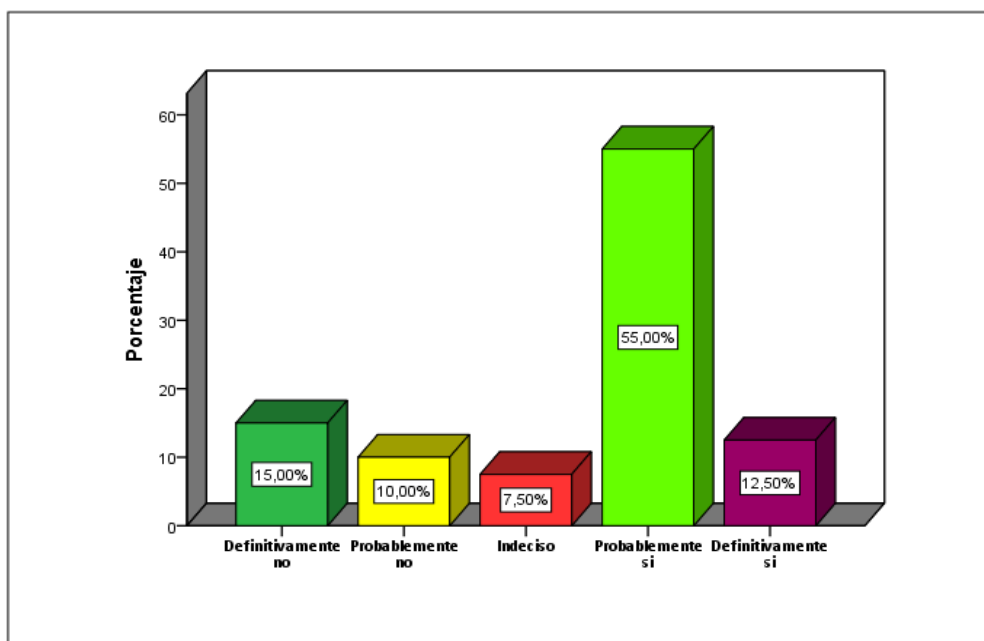


Figura 3: La Estructura Organizacional.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A los docentes de la Unidad Educativa Taisha- Ecuador, se les consultó lo siguiente: ¿Está cómodo con la estructura organizacional

en la Unidad Educativa?, obteniéndose los resultados que se muestran en la Figura 3 y que se pasan a comentar:

La mayoría de los encuestados, es decir el 55,00% indicó que probablemente sí estaban cómodos con la estructura organizacional del centro laboral, seguidos de un 15,00% que manifestó que definitivamente no estaba cómodo con la estructura del centro laboral, luego se ubican aquellos docentes que manifiestan que definitivamente si se sienten cómodos con la estructura organizacional de la unidad educativa, los cuales representan el 12.50%, seguidamente tenemos a los docentes que manifestaron que probablemente no se sienten cómodos con la estructura organizacional de la mencionada unidad educativa, los cuales representa el 10,00% del total de los encuestados y en último lugar tenemos aquellos docentes indecisos a la pregunta realizada y que representan al 7.50% del total de encuestados.

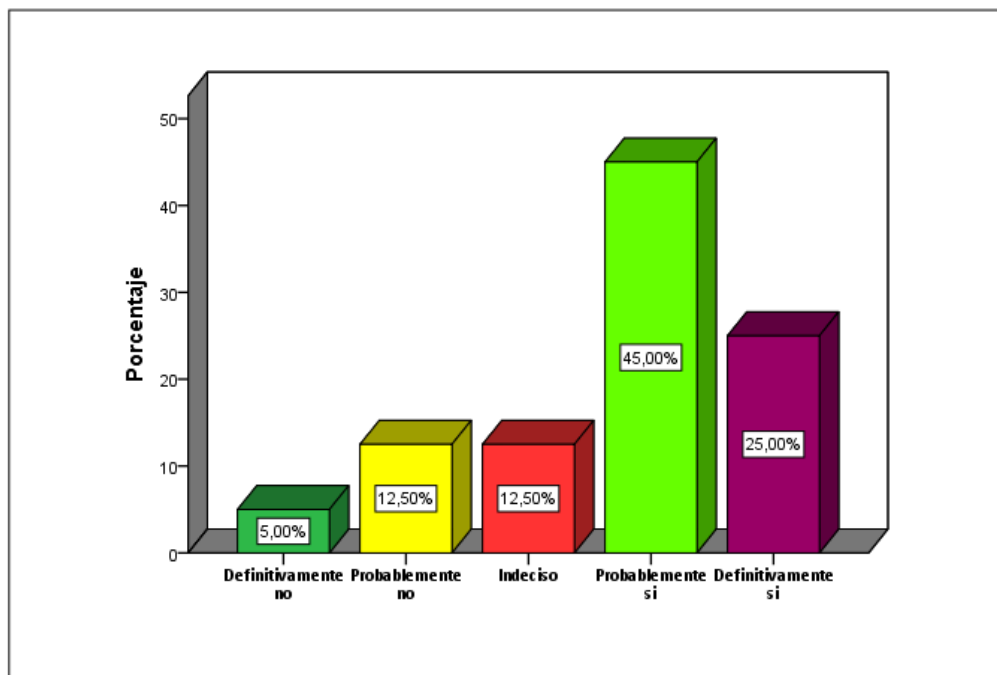


Figura 4: Reglas, procedimientos y niveles jerárquicos.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

La Figura 4 nos muestra los resultados sobre el establecimiento y comprensión de las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de la unidad educativa Taisha, encontrándose lo siguiente: el 45,00% de los encuestados, manifestaron que probablemente sí, las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos están bien establecidos y son comprensibles, seguidos de un 25,00% que expresaron que definitivamente si están bien establecidas y son comprensibles, luego tenemos los que indicaron que probablemente no están bien establecidas, ni son comprendidas las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos, al igual que los indecisos a la pregunta, cada uno con el 12,50% y finalmente están con un 5,00% los que manifestaron que definitivamente no están bien establecidas, ni son comprendidas las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de la unidad educativa.

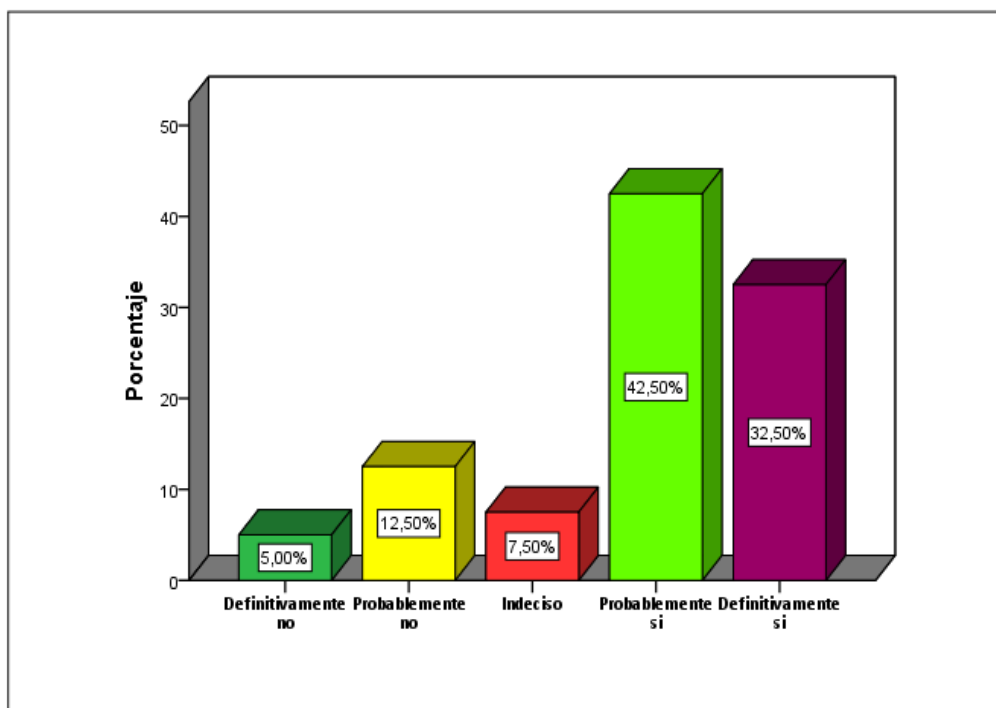


Figura 5: Comunicación regular entre jefe inmediato y docente.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

En relación a la pregunta: ¿su jefe inmediato se comunica regularmente con los docentes para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo?, se elaboró la Figura 5, en base

a la encuesta aplicada, en la que observamos lo siguiente: un 42.50% de los encuestados, manifestaron que probablemente sí, su jefe inmediato se comunica de manera regular con el docente, seguido de un 32.50%, que manifestaron que definitivamente sí, su jefe inmediato se comunica de manera regular con ellos, mientras que un 12.50% de los encuestados manifestaron que probablemente no, su jefe inmediato se comunica de manera regular con los docentes, luego tenemos a los indecisos, los cuales representan el 7.50% y finalmente tenemos a los que manifestaron, que definitivamente no, su jefe inmediato se comunica de manera regular con los docentes, los cuales representan el 5,00% del total de la muestra.

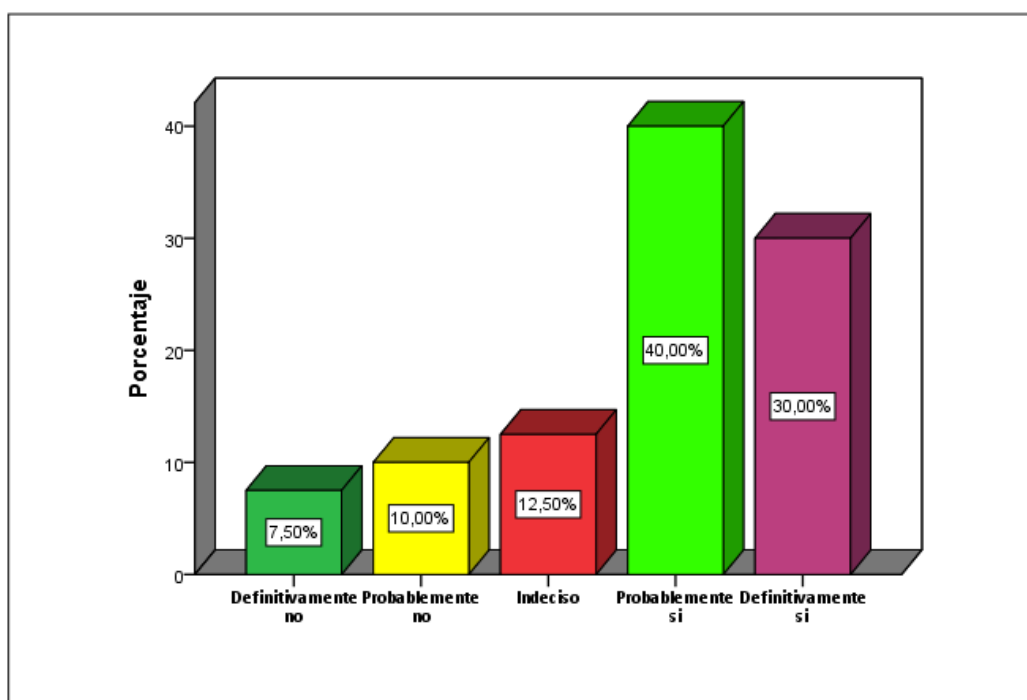


Figura 6: Comunicación entre jefe inmediato y docente para establecer desempeño.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Con respecto a La Figura 6, esta nos da a conocer los resultados, de la comunicación existente entre el jefe inmediato y el docente, para establecer si éste, está realizando bien o mal su trabajo, Observando que: un 40,00% de los encuestados manifestaron que probablemente sí,

su jefe inmediato se comunica con ellos para establecer si están realizando bien o mal su trabajo, seguido de un 30,00% que manifestaron que definitivamente si, su jefe inmediato se comunica con ellos, luego tenemos a un 12,50% de indecisos, mientras que un 10,00% manifestaron que probablemente no, su jefe inmediato se comunica con ellos para establecer si están realizando bien o mal su trabajo y en último lugar con el 7,50% encontramos a aquellos que expresan que definitivamente no, su jefe inmediato se comunica con ellos para establecer si están realizando bien o mal su trabajo.

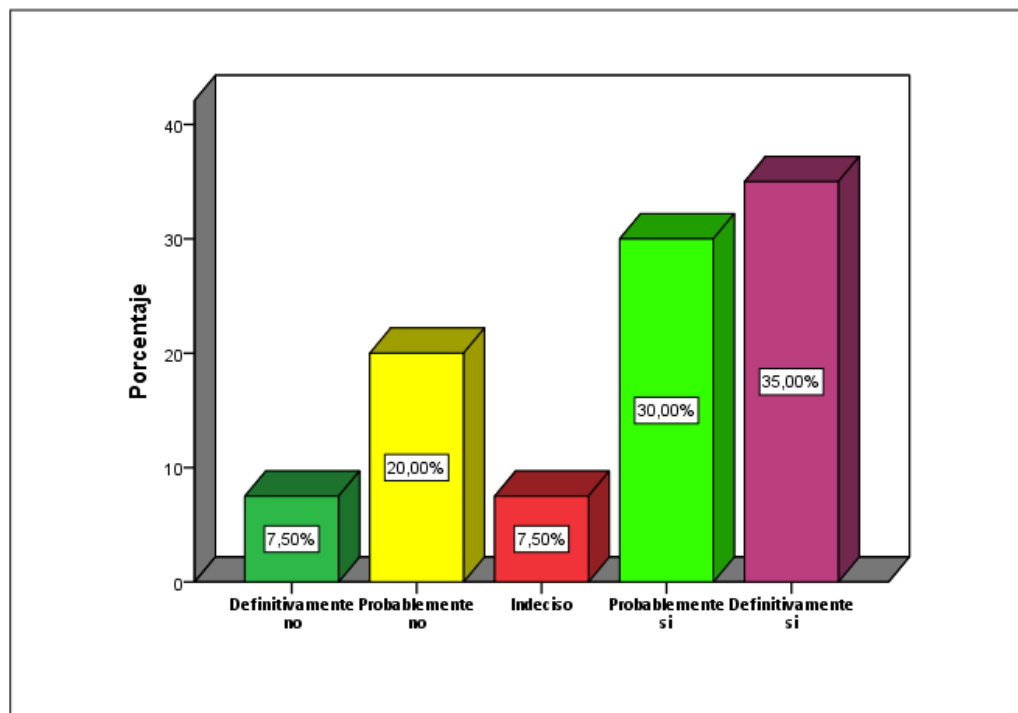


Figura 7: Existen buenas relaciones con sus compañeros.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Según se observa en la Figura 7, en relación a la pregunta de que si existe buena relación con sus compañeros, según los análisis realizados, podemos manifestar que: el 35,00% de los encuestados dijeron que definitivamente sí, existe buena relación con sus compañeros, seguido de un 30,00% que manifestó que probablemente sí, existe buena relación con sus compañeros, un 20,00% de los encuestados manifestaron que probablemente no, exista una buena

relación con sus compañeros, finalmente el 7,50% de los encuestados manifestaron que definitivamente no, existe una buena relación con sus compañeros al igual que los indecisos que alcanzaron el mismo porcentaje.

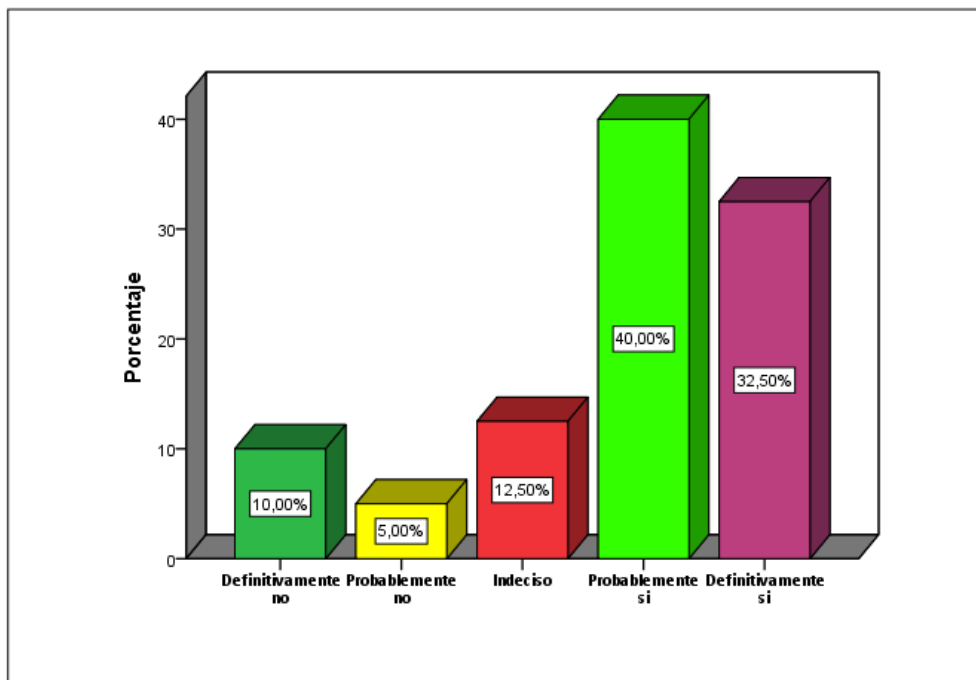


Figura 8: La información que recibe es útil para el desarrollo de sus actividades.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Según los resultados obtenidos mediante la encuesta, elaboramos la Figura 8, donde podemos observar que el 40,00% de los docentes de la Unidad Educativa Taisha, manifiestan que probablemente sí, la información que reciben es útil para el desarrollo de sus actividades, seguido de un 32,50% que respondieron que definitivamente sí, la información recibida era útil para el desarrollo de sus actividades, un 12,50% se ubican como indecisos, mientras que el 10,00% dijeron que definitivamente no, la información que reciben es útil para el desarrollo de sus actividades, al final un 5,00% de los encuestados manifestó que probablemente no, la información que reciben es útil para el desarrollo de sus actividades. Es decir la mayoría de los docentes consideran que la información recibida es útil para el desarrollo de sus actividades.

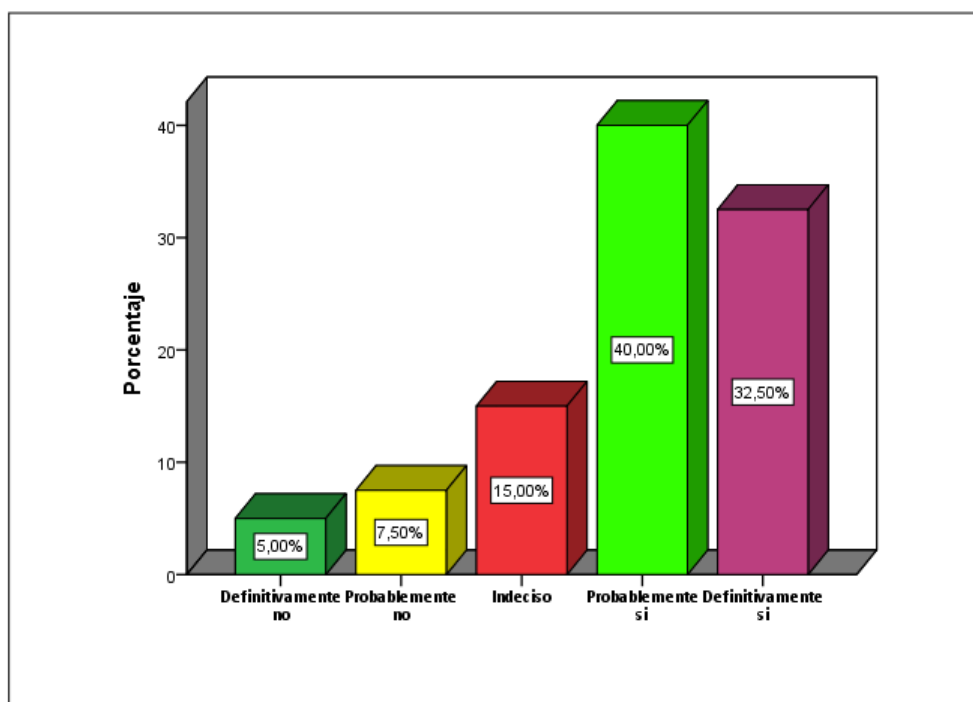


Figura 9: Las responsabilidades están definidas de manera clara.
 Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

De los resultados, mostrados en la Figura 9, podemos manifestar que el 40,00% de las personas encuestadas respondieron que probablemente sí, las responsabilidades estaban definidas de manera clara, un 32,50% dijeron que definitivamente sí, estaban claras, seguido de los indecisos con un 15,00%, luego apreciamos a quienes expresaron que probablemente no, las responsabilidades estaban definidas de manera clara, los cuales representan el 7,50% y en último lugar encontramos a aquellos que manifestaron que definitivamente no, las responsabilidades estaban definidas de manera clara, con un 5,00% del total de encuestados.

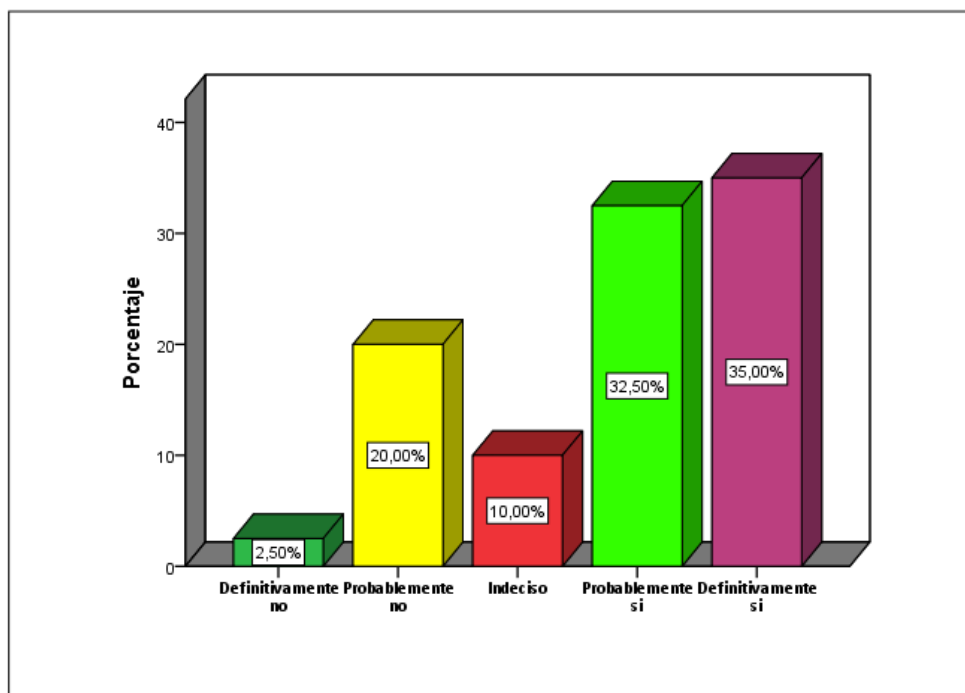


Figura 10: Se cumple a cabalidad con las responsabilidades.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Según la Figura 10, los resultados indican en un gran porcentaje, que se cumple a cabalidad con las responsabilidades, ya que existe un 35,00%, de los encuestados que considera que definitivamente sí, se cumple a cabalidad con las responsabilidades, un 32,50% manifiesta que probablemente sí, se cumpla a cabalidad con estas responsabilidades, asimismo existe un 20,00% que expreso que probablemente no, se cumpla a cabalidad con las responsabilidades, seguidamente encontramos a un 10,00% de indecisos y finalmente tenemos un 2,50%, que respondieron que definitivamente no, se cumple a cabalidad con las responsabilidades que les asignan en la Institución Educativa Taisha.

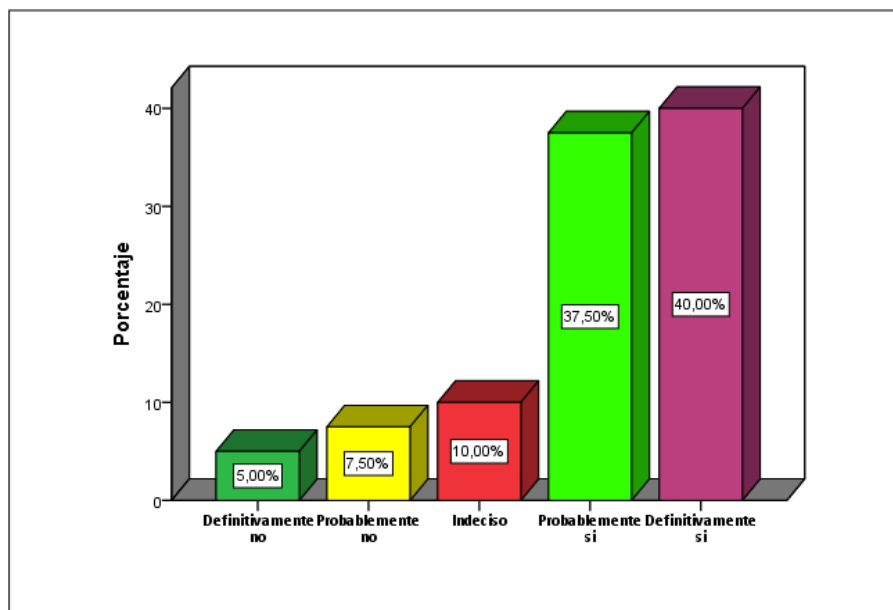


Figura 11: Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de mi Institución.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Se puede considerar de la muestra encuestada, ante la pregunta: ¿Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de mi institución?, graficada en la Figura 11, lo siguiente: los docentes opinaron en una mayor proporción que definitivamente si y probablemente sí, los procesos de toma de decisión contribuyen al buen desarrollo de su institución, con un 40,00% y 37,50% respectivamente, los indecisos alcanzan un 10,00% de la muestra, seguidos de un 7,50% que manifestaron que probablemente no, los procesos de toma de decisión contribuyen al buen desarrollo de su institución, finalmente un 5,00% expreso que definitivamente no, contribuyen al buen desarrollo de su institución.

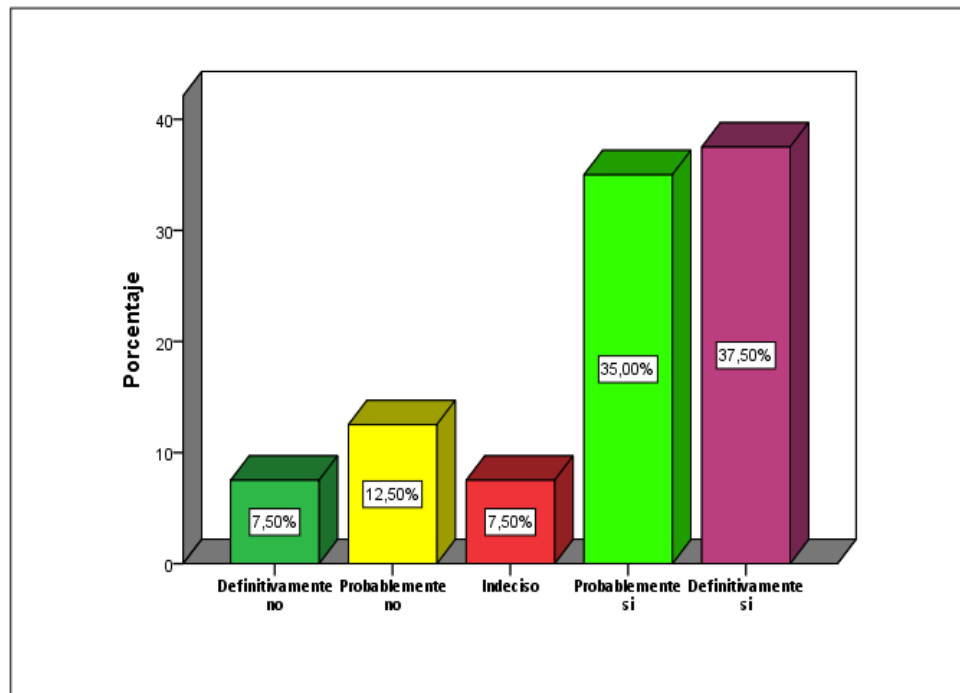


Figura 12: Mi Jefe se reúne con el equipo con frecuencia para evaluar el nivel de toma de decisiones con la manera en que se están haciendo las cosas.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

En la Figura 12, Se observa que el primer lugar es para los docentes encuestados de la Unidad Educativa Taisha, que manifestaron que definitivamente si, su Jefe se reúne con el equipo con frecuencia para evaluar el nivel de toma de decisiones y que representan el 37,50% de los encuestados, seguidos de un 35,00% que expresaron que probablemente sí, su Jefe se reúne con el equipo con frecuencia, un 12,50%, dijeron que probablemente no, se reúne con el equipo con frecuencia, finalmente un 7,50% expresaron que definitivamente no, su Jefe se reúne con el equipo con frecuencia para evaluar el nivel de toma de decisiones, obteniendo el mismo porcentaje los indecisos.

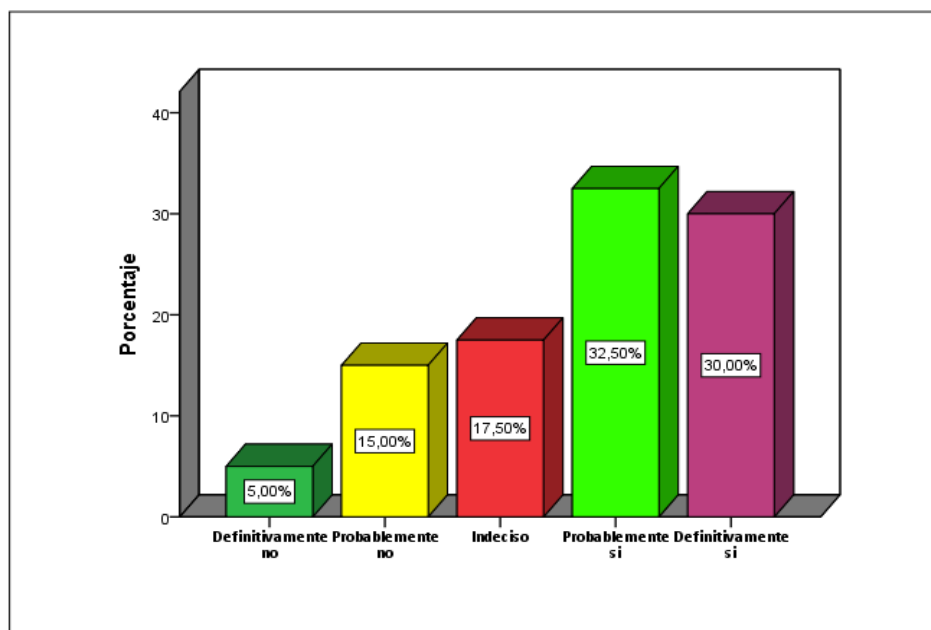


Figura 13: Se tienen claras las metas y objetivos cuando se toma una decisión.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A continuación, comentamos los resultados obtenidos con relación a si se tienen claras las metas y objetivos cuando se toma una decisión en la Unidad Educativa Taisha, (Figura 13), en primer lugar, tenemos a un 32,50% de docentes encuestados, manifiestan que probablemente sí, se tienen claras las metas y objetivos, seguidos de un 30,00% que manifiestan que definitivamente si, se tienen claras las metas y objetivos, luego se ubican aquellos docentes que están indecisos que representan el 17,50%, seguidos de aquellos que indican que probablemente no, se tienen claras las metas y objetivos con un 15,00% y en último lugar tenemos ha aquellos que expresaron que definitivamente no, se tienen claras las metas y objetivos, los que constituyen el 5,00% de los encuestados.

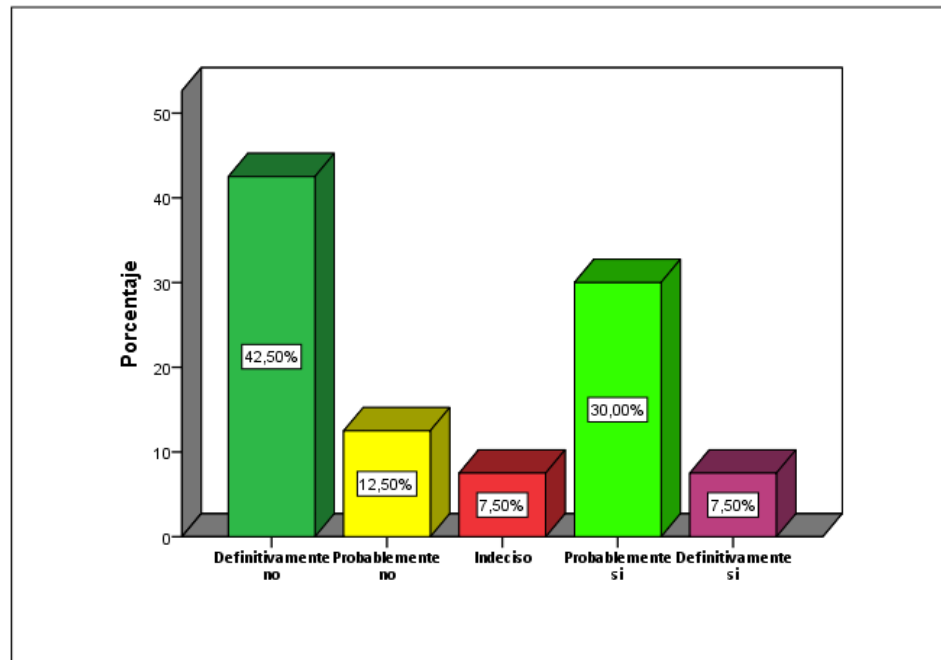


Figura 14: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Tal como se observa en la Figura 14, según la encuesta realizada a los 40 docentes de la Unidad Educativa Taisha, se tiene los resultados siguientes: en primer lugar tenemos un 42,50% que manifestó que definitivamente no, existen incentivos laborales para que traten de hacer mejor su trabajo, en segundo lugar tenemos con un 30,00% a los docentes que manifestaron que probablemente sí, existen incentivos laborales; asimismo un 12,50% expreso que probablemente no, existen incentivos laborales para que traten de hacer mejor su trabajo y finalmente tenemos un 7,50% que manifestaron que definitivamente sí, existen incentivos laborales, en un mismo porcentaje respondieron los docentes indecisos.

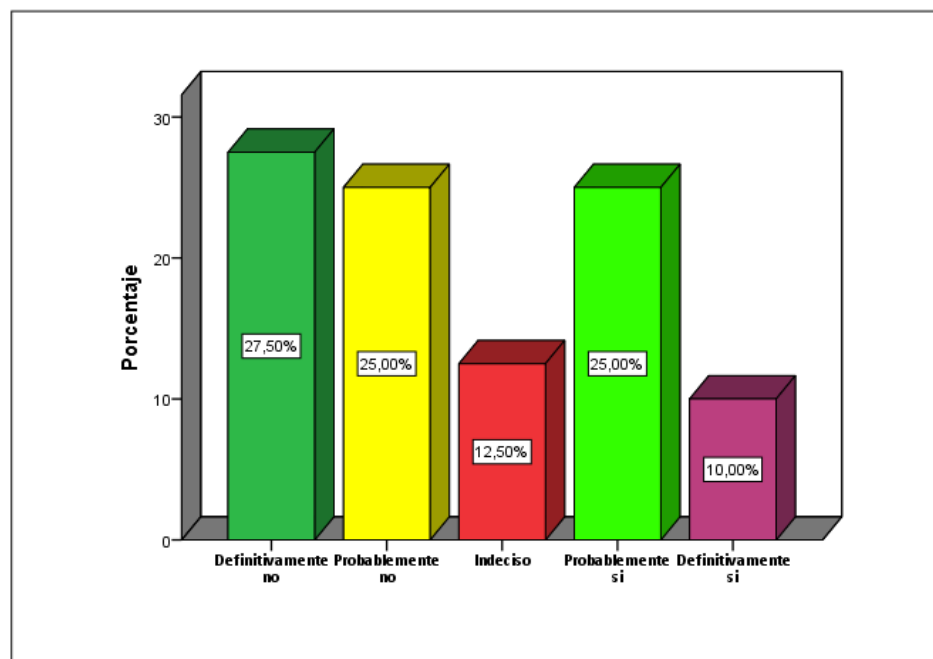


Figura 15: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A los docentes de la Unidad Educativa Taisha - Ecuador, se les consultó sobre, si los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y en base a sus respuestas se elaboró la Figura 15, donde se observa lo siguiente:

Un 27,50% de los encuestados respondieron, que definitivamente no, los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa, luego tenemos a un 25,00% que manifestaron que probablemente no, estos premios y reconocimientos eran entregados de manera justa, en el mismo porcentaje respondieron que probablemente sí, estos eran entregados de manera justa, seguidos de los indecisos con un 12,50% y finalmente se estableció que un 10,00% expreso que definitivamente sí, los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.

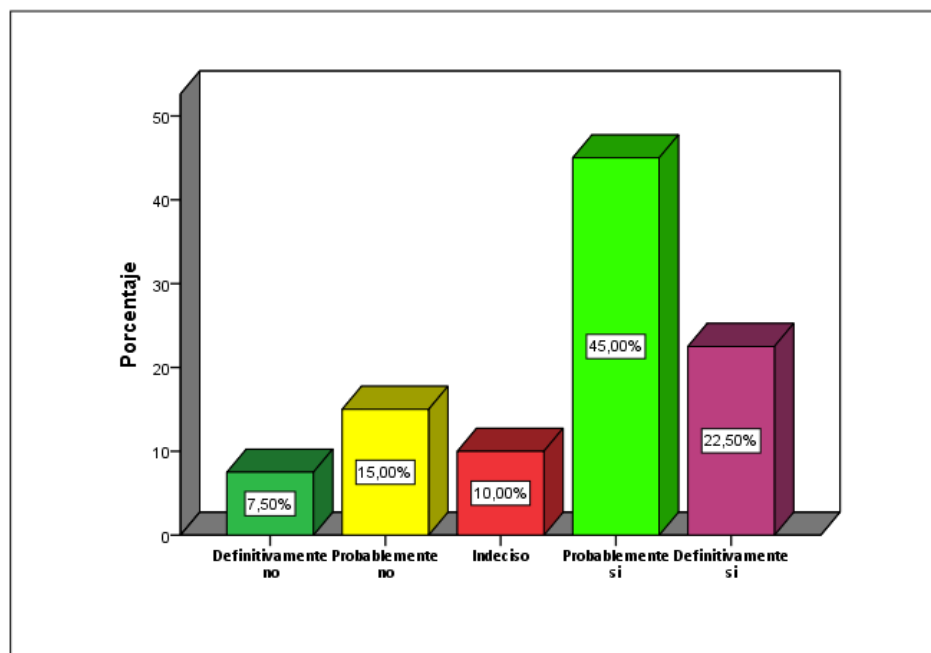


Figura 16: Su remuneración y beneficios sociales son razonables.
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A continuación, comentamos los resultados obtenidos con relación a la pregunta de si su remuneración y beneficios sociales son razonables, (Figura 16), en primer lugar, tenemos a un 45,00% que manifiestan que probablemente sí, su remuneración y beneficios sociales son razonables, seguidos de un 22,50% que manifiestan definitivamente sí, estos son razonables, luego se ubican aquellos docentes que manifestaron que probablemente no, su remuneración y beneficios sociales son razonables que representan el 15,00%, seguidos de aquellos indecisos con un 10,00% y en último lugar tenemos a aquellos que expresaron que definitivamente no, son razonables su remuneración y beneficios sociales y que constituyen el 7,50% de los encuestados.

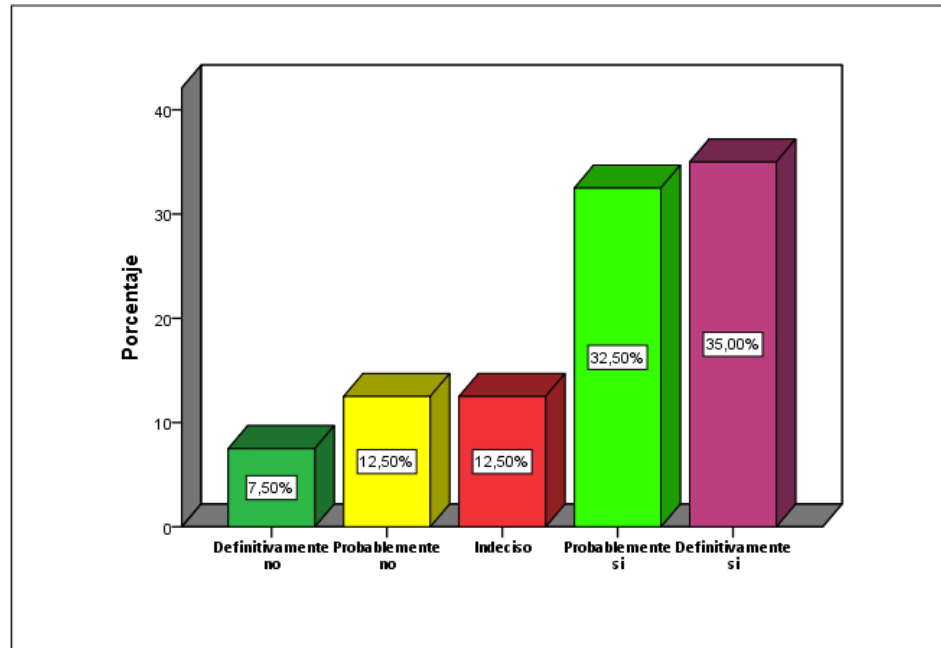


Figura 17: Su remuneración está en correspondencia directa con el trabajo que realiza.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

La Figura 17 nos muestra los resultados a la pregunta realizada ¿Su remuneración está en correspondencia directa con el trabajo que realiza?, y se encontró lo siguiente: el 35,00% manifestaron que definitivamente sí, estaba en correspondencia directa al trabajo que realizan, seguidos de un 32,50% que manifestaron que probablemente sí, correspondían directamente con el trabajo que realizan, luego tenemos a un 12,50% que indicaron que probablemente no, correspondan de manera directa al trabajo que realizan, al igual que los indecisos que alcanzaron el mismo porcentaje y por último encontramos con un 7,50% a los que manifestaron que definitivamente no, su remuneración está en correspondencia directa con el trabajo que realiza.

4.1.2. Satisfacción laboral

A continuación, se exponen los resultados referidos a la satisfacción laboral de la entidad educativa Taisha.

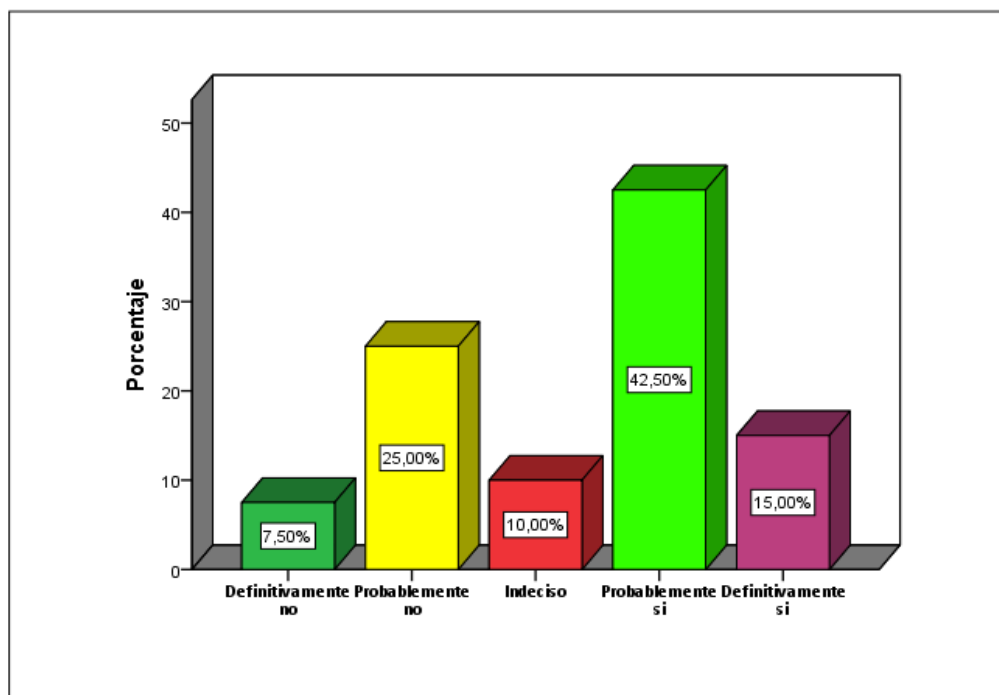


Figura 18: Las condiciones en las que realizo mi trabajo son las más adecuadas.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

En la Figura 18, apreciamos las respuestas de los docentes al ser consultados, sobre si las condiciones en las que realizan su trabajo son las más adecuadas: en primer lugar tenemos a un 42,50% que manifestaron que probablemente sí, las condiciones en las que realizan su trabajo son las más adecuadas, seguidos de un 25,00% que indicaron que probablemente no, estas condiciones sean las más adecuadas, luego están los que indicaron que definitivamente si, las condiciones en las que realiza su trabajo son las más adecuadas, asimismo hubo un 10,00% de indecisos y por último tenemos los que manifestaron que definitivamente no, las condiciones en las que realiza su trabajo son las más adecuadas, los cuales alcanzaron el 7,50% de la muestra.

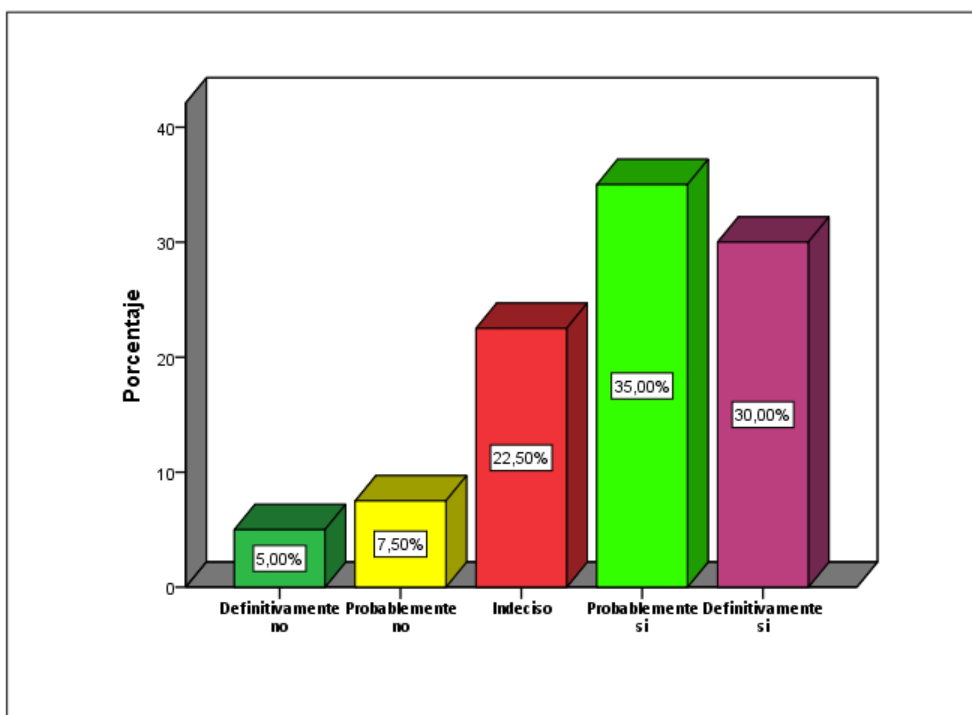


Figura 19: Los objetivos de la institución son claros para Usted.
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Con respecto a sí los objetivos de la institución son claros para los docentes, en función de los resultados de la encuesta aplicada se elaboró la Figura 19, en la que observamos lo siguiente: Un 35,00% manifestaron que probablemente sí, los objetivos de la institución eran claros, un 30,00% manifestaron que definitivamente si, estos eran claros, seguidos de 22,50% de indecisos, luego tenemos con un 7,50%, a los encuestados que manifiestan que probablemente no, estos objetivos eran claros y en último lugar se ubican aquellos que manifestaron que definitivamente no, los objetivos de la institución eran claros para ellos, los cuales alcanzaron un 5,00%.

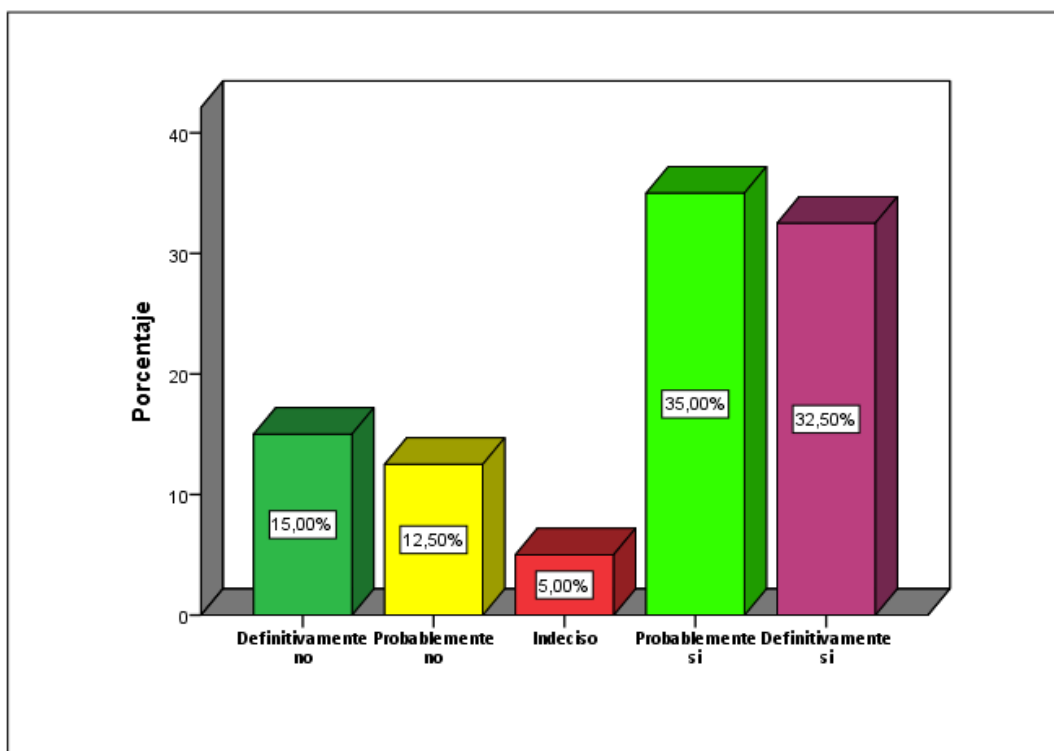


Figura 20: El trabajo que actualmente tiene le da seguridad y estabilidad laboral.
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A los docentes de la Unidad Educativa Taisha, se les consulto lo siguiente: ¿El trabajo que actualmente tiene le da seguridad y estabilidad laboral? y se obtuvieron los resultados que se muestran en la Figura 20 y que se pasan a comentar:

Un gran número de docentes, es decir el 35,00% indicaron que probablemente sí, el trabajo que tienen les daba seguridad y estabilidad laboral, seguidos de aquellos docentes que expresaron que definitivamente si, este les daba seguridad y estabilidad laboral, los cuales representan al 32.50%, seguidamente se encuentran aquellos que indicaron que definitivamente no, les daban seguridad y estabilidad laboral, los cuales alcanzan un 15,00%, asimismo un 12,50% expresaron que probablemente no, el trabajo que tienen les daba seguridad y estabilidad laboral, en último lugar tenemos a los indecisos, los cuales alcanzaron un 5,00% del total de encuestados.

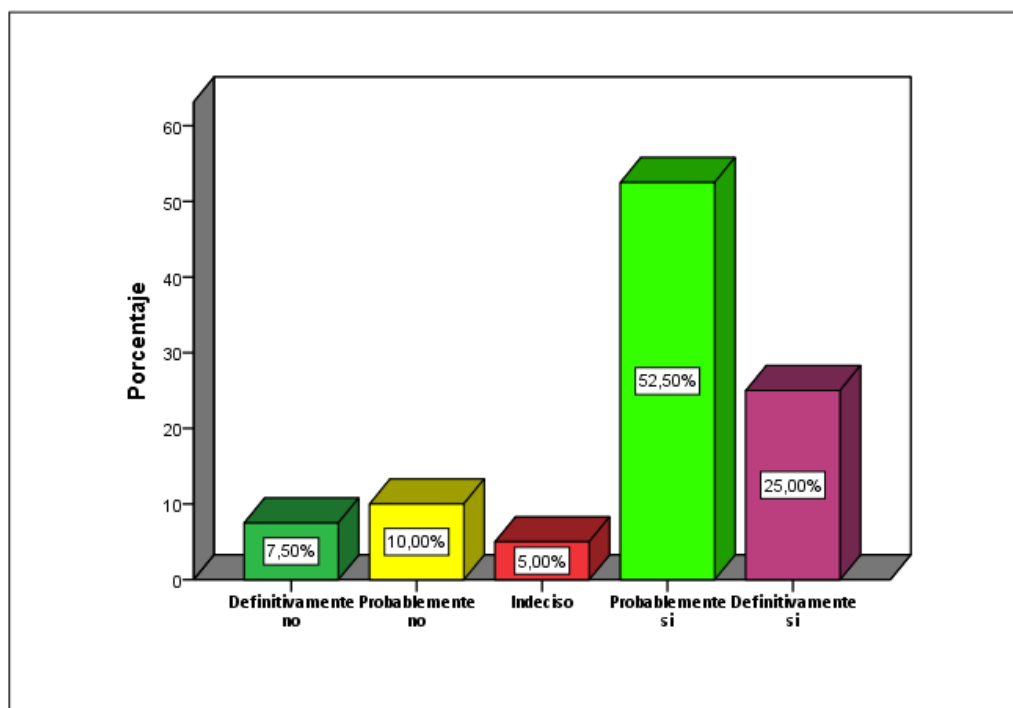


Figura 21: El tiempo le alcanza para realizar todas las actividades planificadas para el año académico.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

De los resultados, mostrados en la Figura 21, podemos manifestar que: la mayoría de los encuestados es decir el 52,50% manifiestan que probablemente sí, el tiempo les alcanza para realizar todas las actividades planificadas para el año académico, un 25,00% de los docentes encuestados respondieron que definitivamente sí, el tiempo les alcanza, seguidamente tenemos aquellos que expresaron que probablemente no, el tiempo les alcance para realizar todas las actividades, los cuales alcanzaron 10,00%, luego tenemos a quienes expresaron que definitivamente no, el tiempo les alcanza para realizar todas las actividades planificadas para el año académico, los cuales lograron un 7,50% y en último lugar encontramos aquellos indecisos, con un 5,00% del total de encuestados.

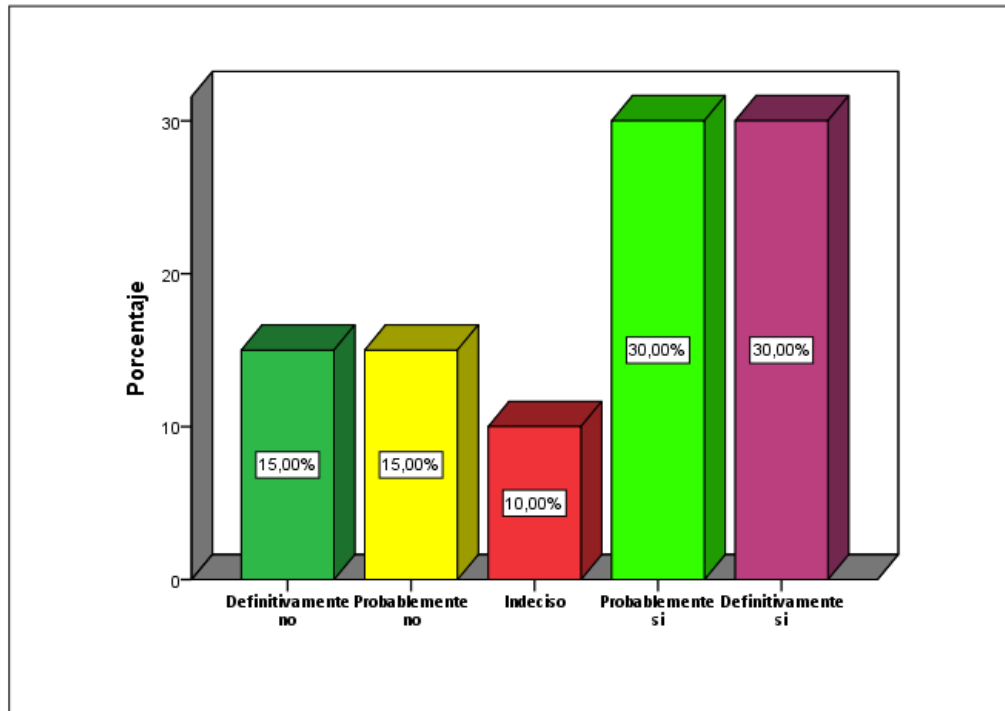


Figura 22: Crees tener las mismas oportunidades de formación que tus colegas.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

En la Figura 22, apreciamos las respuestas de los docentes, al ser consultados sobre, si cree tener las mismas oportunidades de formación que tus colegas: en primer lugar tenemos a un 30,00% que manifestaron que definitivamente sí, creen tener las mismas oportunidades de formación que sus colegas y con el mismo porcentaje aquellos docentes que manifestaron que probablemente sí, creen tener la misma oportunidad, seguidos de aquellos que expresaron que definitivamente no y probablemente no, creen tener las mismas oportunidades de formación que sus colegas, ambos con un 15,00% cada uno y finalmente tenemos con un 10,00% aquellos docentes indecisos, porcentaje que no es tan pequeño y debe ser materia de preocupación de la alta dirección de la institución.

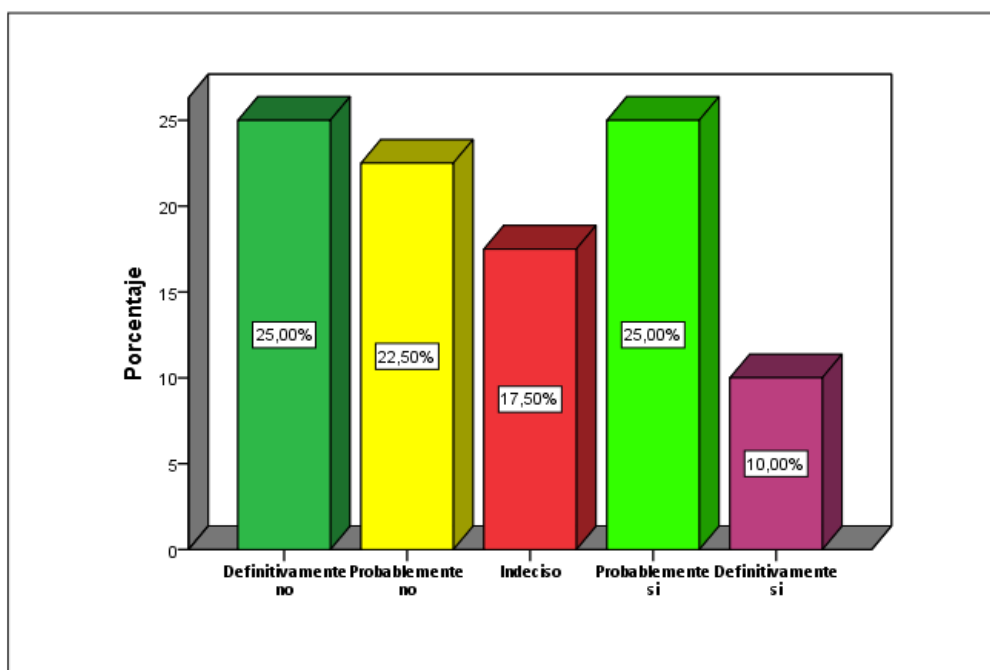


Figura 23: Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal que lo requieren, para el logro de los objetivos de la institución.
 Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Con respecto a sí, los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal que lo requiere, para el logro de los objetivos de la institución, se elaboró la Figura 23, en base a la encuesta aplicada, en la que observamos lo siguiente: un 25,00% de los encuestados manifestaron que definitivamente no, los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal que lo requiere, de igual manera otro 25,00% de docentes manifestaron que probablemente sí, estos están dirigidos a personal que lo requiere, seguidos de un 22,50% que expresaron que probablemente no, estos programas de capacitación están dirigidos a personal que lo requiere, luego tenemos a los encuestados indecisos con un 17,50% y en último lugar ubicamos con un 10%, aquellos que manifestaron que definitivamente sí, los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal que lo requiere.

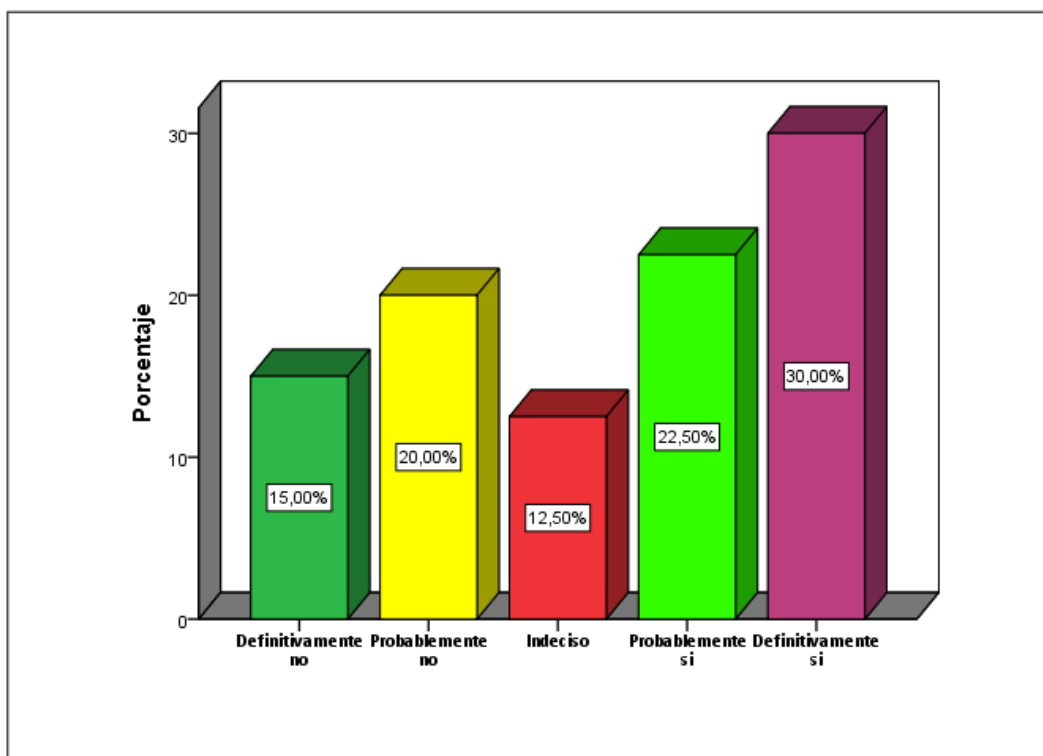


Figura 24: Se siente realmente apoyado por sus superiores.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

La Figura N° 24 nos muestra los resultados a la pregunta ¿Se siente realmente apoyado por sus superiores?, encontrándose lo siguiente: un 30,00% de los encuestados manifestaron que definitivamente sí, se sentían apoyados, seguidos de un 22,50% que expresaron que probablemente sí, se sentían apoyados por sus superiores, luego tenemos a los docentes que manifestaron que probablemente no, se sentían apoyados por sus superiores, los cuales alcanzaron el 20,00% de la muestra, seguidos de un 15,00% de los docentes que expresaron que definitivamente no, se sentían apoyados por sus superiores y finalmente tenemos un 12,50% de indecisos.

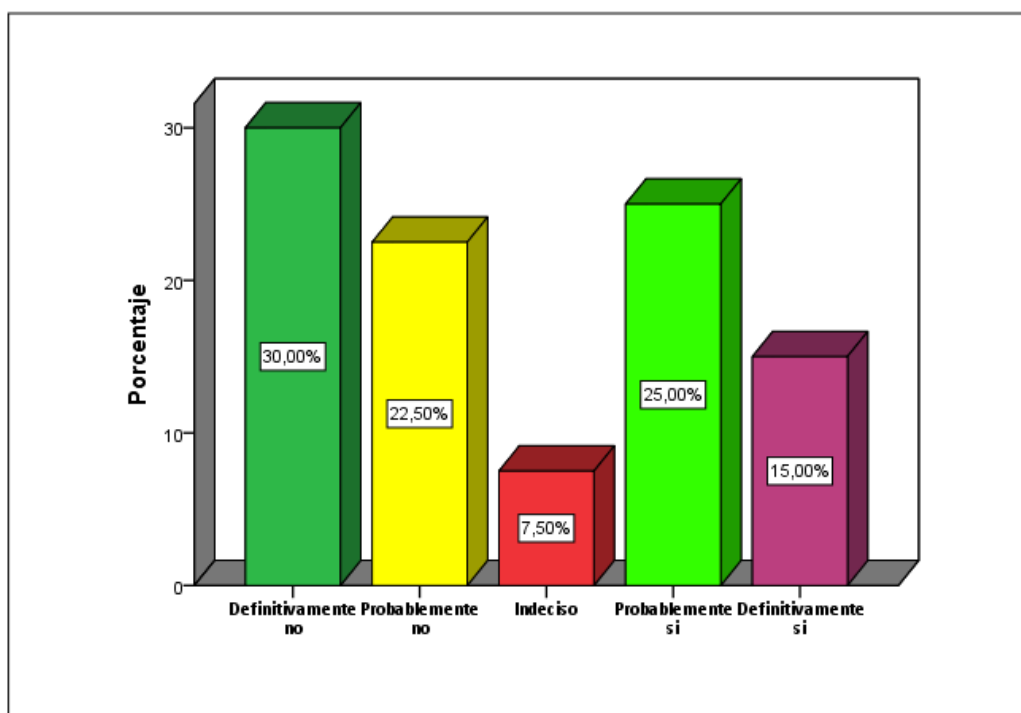


Figura 25: Se considera satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de sus funciones.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A los docentes de la Unidad Educativa Taisha - Ecuador, se les consultó sobre, si se considera satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de sus funciones, en base a sus respuestas se elaboró la Figura 25, donde se observa lo siguiente: Un 30,00% de los encuestados respondieron, que definitivamente no, se consideran satisfechos con la capacitación, luego tenemos a un 25,00% que manifestaron que probablemente sí, se consideran satisfechos con la capacitación, seguidos de un 22,50% de docentes que expresaron que probablemente no, se consideran satisfechos con la capacitación, un 15,00% manifestaron que definitivamente sí, se consideran satisfechos con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de sus funciones y finalmente tenemos a los indecisos con un 7,50% de la muestra.

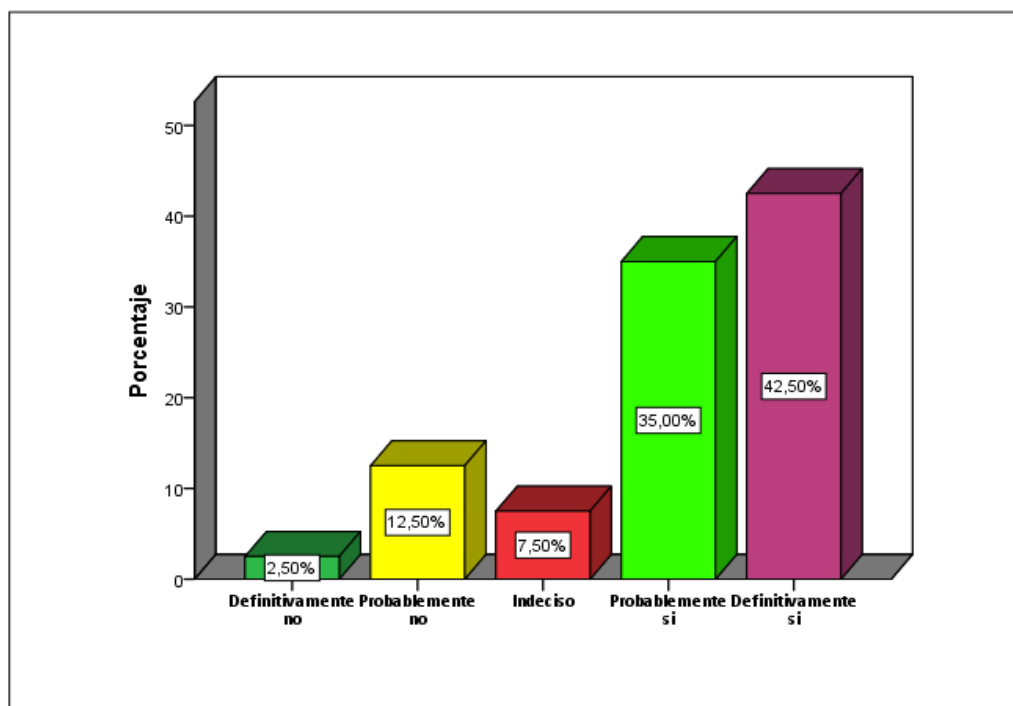


Figura 26: Su puesto de trabajo está acorde con su grado académico.
 Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A continuación, comentamos los resultados obtenidos con referencia a, si su puesto de trabajo está acorde con su grado académico, (Figura 26), en primer lugar, tenemos a un 42,50% que manifiestan que definitivamente sí, su puesto de trabajo está acorde con su grado académico, seguido de un 35,00% que manifiestan que probablemente sí, su puesto estaba acorde con su grado, luego se ubican aquellos docentes que manifestaron que probablemente no, su puesto estaba acorde con su grado académico, los cuales representan el 12,50%, seguidos de aquellos indecisos con un 7,50% y en último lugar tenemos a aquellos que expresaron que definitivamente no, su puesto de trabajo está acorde con su grado académico y que constituyen el 2,50% de los encuestados.

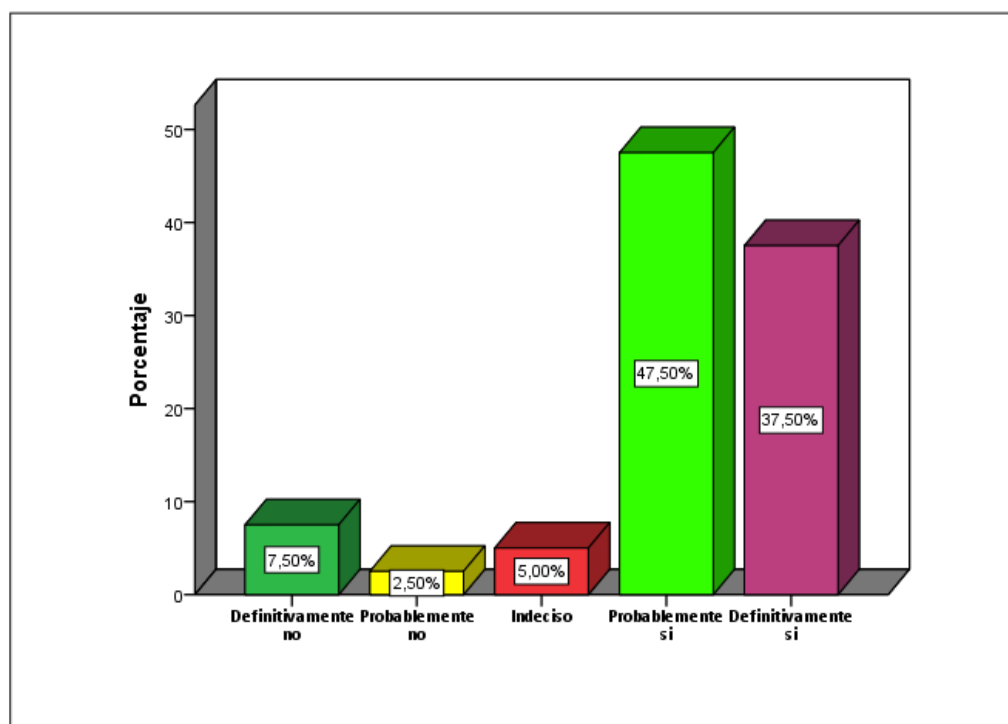


Figura 27: Tiene las competencias y conocimientos que el puesto requiere.
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

La Figura 27, nos muestra los resultados en relación a si cuentan con las competencias y conocimientos que el puesto requiere, encontrándose lo siguiente: el 47,50% de los encuestados, manifestaron que probablemente sí, cuenta con las competencias y conocimientos que el puesto requiere, seguidos de un 37,50% que manifiestan que definitivamente si, cuenta con las competencias y conocimientos, luego tenemos con un 7,50% a los que indicaron que definitivamente no, cuenta con las competencias y conocimientos, seguidos de aquellos que se encontraban como indecisos a la pregunta con el 5,00% y finalmente están con un 2,50% los que manifestaron que definitivamente no, cuenta con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.

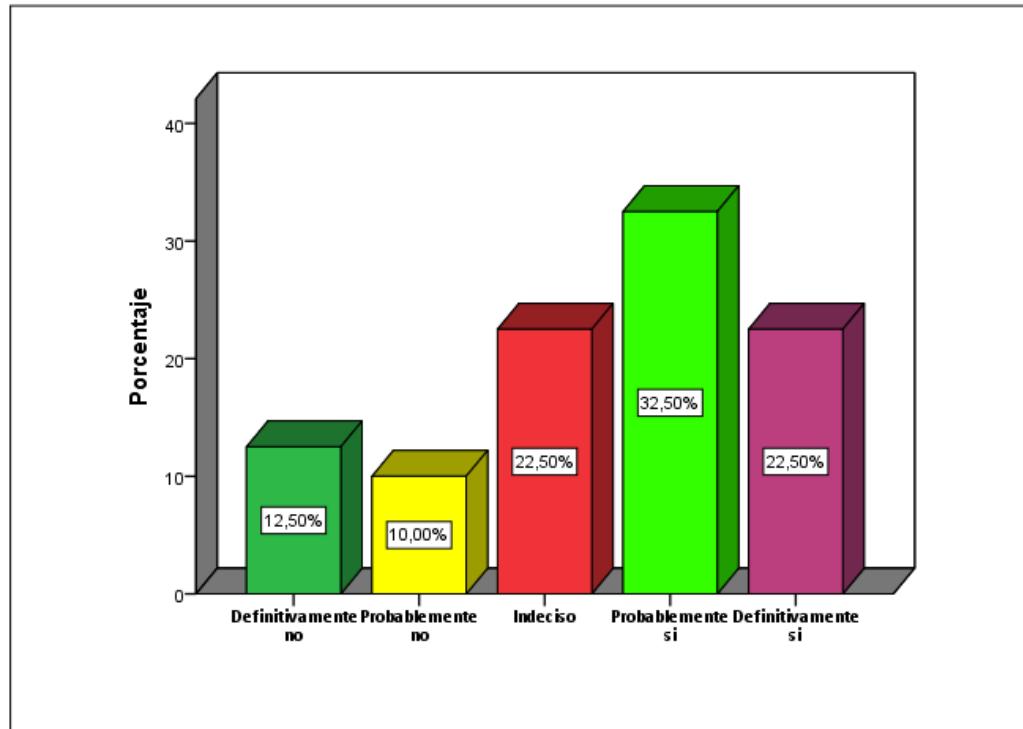


Figura 28: Estima que en esta institución tendrá oportunidades de crecimiento.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

De los resultados, mostrados en la Figura 28, podemos manifestar que: un 32,50% de los encuestados manifestaron que probablemente sí, consideran que si se quedan en esta institución tendrán oportunidades de crecimiento, un 22,50% de las personas encuestadas respondieron que definitivamente sí, tendrán oportunidades de crecimiento, al igual que los indecisos que obtuvieron el mismo porcentaje, seguidamente tenemos aquellos que expresaron que definitivamente no, tendrán oportunidades de crecimiento, los cuales alcanzaron 12,50% y en último lugar encontramos aquellos que manifestaron que probablemente no, consideran que si se quedan en esta institución tendrán oportunidades de crecimiento, con un 10,00% de total de la muestra.

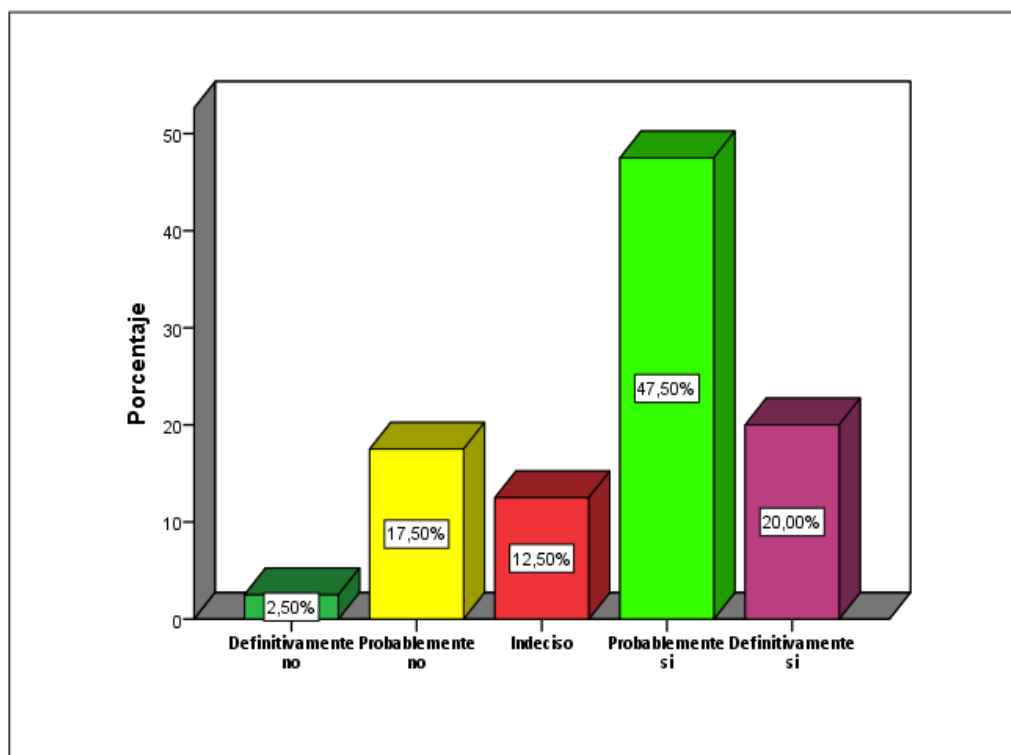


Figura 29: La supervisión que recibe, le orienta y le facilita cumplir con su trabajo.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A continuación, comentamos los resultados obtenidos con relación a la pregunta, que si la supervisión que recibe, le orienta y le facilita cumplir con su trabajo, (Figura 29), en primer lugar, encontramos a un 47,50% que manifestaron que probablemente sí, la supervisión que recibe, le orienta y le facilita cumplir con su trabajo, seguidos de un 20,00% que manifestaron que definitivamente sí, estos le orientan y le facilita cumplir con su trabajo, luego se ubican aquellos docentes que manifestaron que probablemente no, le orientan y le facilitan a cumplir con su trabajo quienes representan el 17,50%, seguidos de aquellos indecisos con un 12,50% y en último lugar tenemos a aquellos que expresaron que definitivamente no, la supervisión que reciben, no le orientan y ni le facilitan a cumplir con su trabajo y que constituyen el 2,50% de los encuestados.

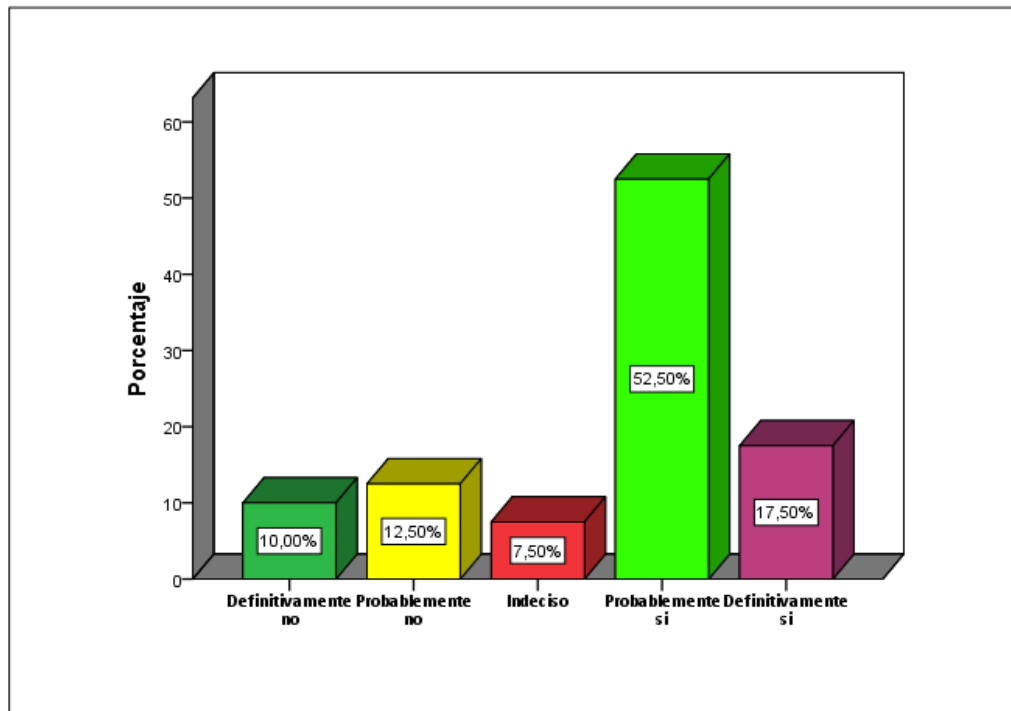


Figura 30: La frecuencia de la supervisión que recibe es la apropiada.
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

La Figura N° 30, nos da a conocer los resultados a la pregunta formulada: ¿La frecuencia de la supervisión que recibe es la apropiada?, apreciando que: la mayoría de los encuestados, es decir el 52,50%, manifiestan que probablemente sí, la frecuencia de la supervisión es la apropiada, seguidos de un 17,50% que manifiestan que definitivamente sí, era la más apropiada, luego tenemos a un 12,50% que indican que probablemente no, era la más apropiada, seguidamente apreciamos que un 10,00% expresa que definitivamente no, es la más apropiada y en último lugar con el 7,50% encontramos a los indecisos.

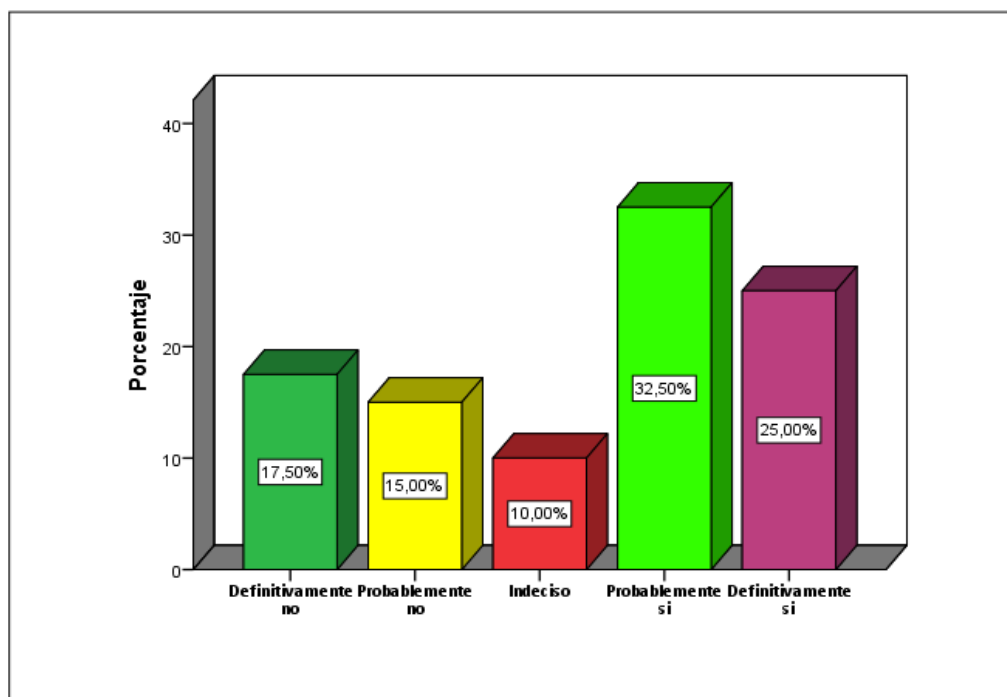


Figura 31: Su remuneración es adecuada por el trabajo que realiza.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Según se observa en la Figura 31, en relación a la pregunta, a los docentes de la Unidad Educativa Taisha de que si consideran que su remuneración es la adecuada por el trabajo que realizan, según los análisis realizados, podemos manifestar que: el 32,50% de los encuestados dijeron que probablemente sí, su remuneración es la adecuada con el trabajo que realizan, seguido de un 25,00% que manifestó que definitivamente sí, su remuneración estaba acorde con su trabajo, un 17,50% de los encuestados manifestaron que definitivamente no, era adecuada con su trabajo, luego el 15,00% de los docentes manifestaron que probablemente no, considera que su remuneración es la adecuada por el trabajo que realiza y al final tenemos un 10,00% de aquellos que respondieron como indecisos.

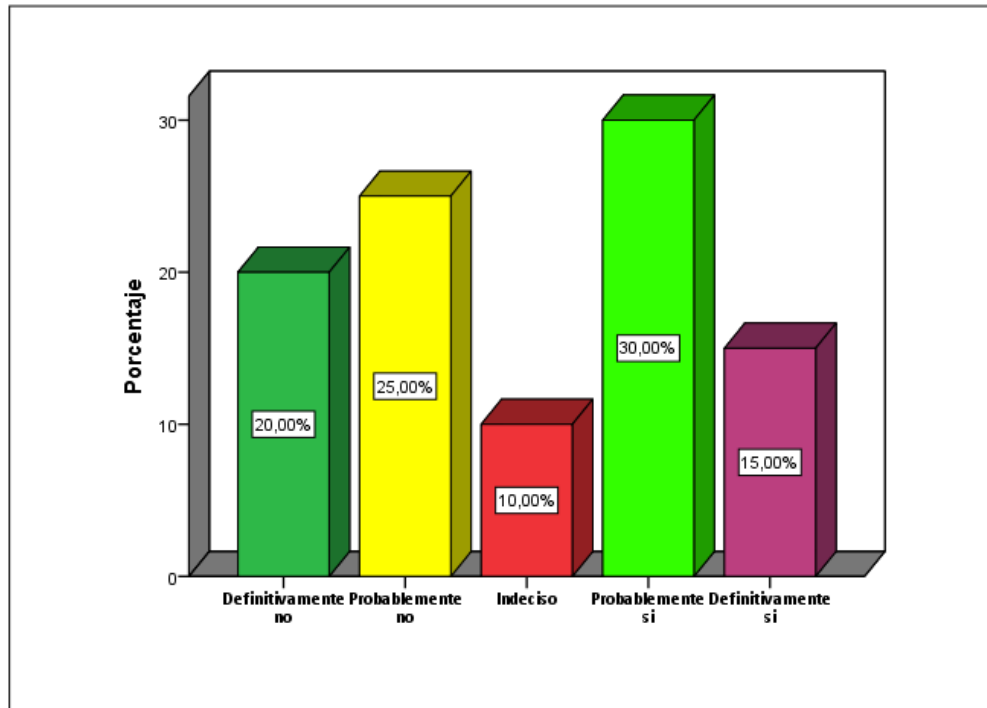


Figura 32: Su salario cubre sus necesidades inmediatas.
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

En relación a las respuestas de la pregunta: ¿Su salario cubre sus necesidades inmediatas?, se elaboró la Figura 32, en la que observamos lo siguiente: un 30,00% de los encuestados, manifestaron que probablemente sí, su salario cubre sus necesidades inmediatas, seguido de un 25,00%, que manifestaron que probablemente no, cubren sus necesidades inmediatas, luego tenemos con un 20,00% de los encuestados a quienes manifestaron que definitivamente no, cubren sus necesidades inmediatas, asimismo tenemos a un 15,00%, que expresaron que definitivamente sí, su salario cubre sus necesidades inmediatas y finalmente tenemos a los indecisos que representan el 10,00% del total de encuestados.

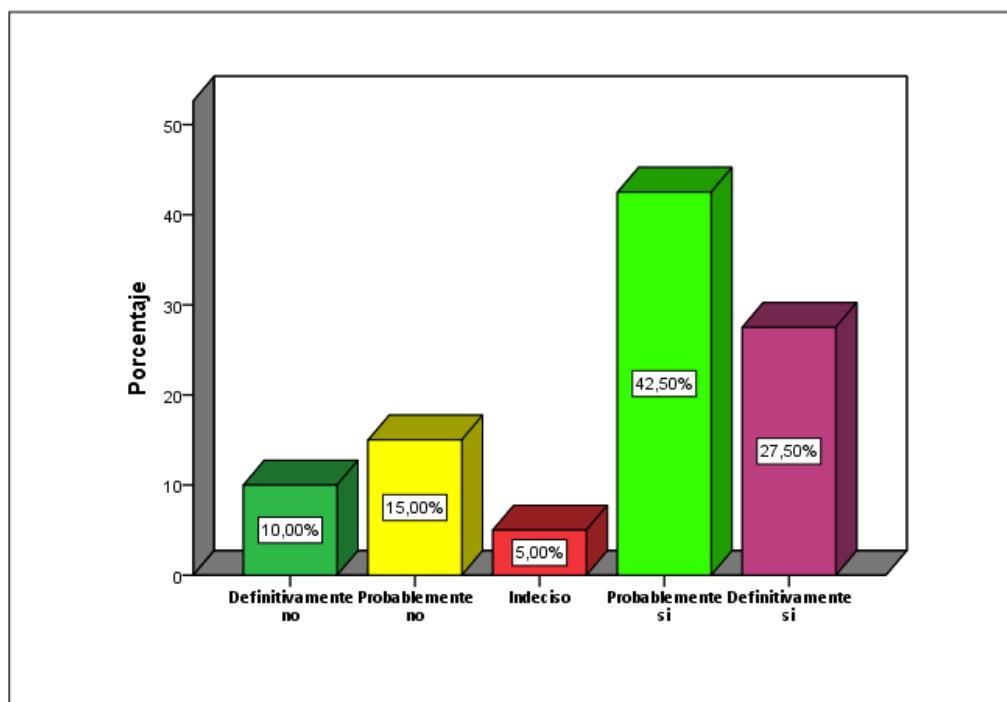


Figura 33: A mayor remuneración mayor grado de satisfacción.
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

A los docentes de la Unidad Educativa Taisha- Ecuador, se les consulto lo siguiente: ¿A mayor remuneración mayor grado de satisfacción?, obteniéndose los resultados que se muestran en la Figura 33 y que se pasan a comentar: Un gran porcentaje de los encuestados, es decir el 42,50% indico que probablemente sí, a mayor remuneración mayor grado de satisfacción, seguidos de un 27,50% que manifestó que definitivamente si, a mayor remuneración mayor el grado de satisfacción, luego se ubican aquellos docentes que manifiestan que probablemente no, sentían mayor grado de satisfacción, los cuales representan el 15,00%, seguidamente tenemos a los docentes que manifestaron que definitivamente no, sentían mayor grado de satisfacción, los cuales representan el 10,00% del total de los encuestados y en último lugar tenemos aquellos docentes indecisos a la pregunta realizada y que representan al 5,00% del total de la muestra.

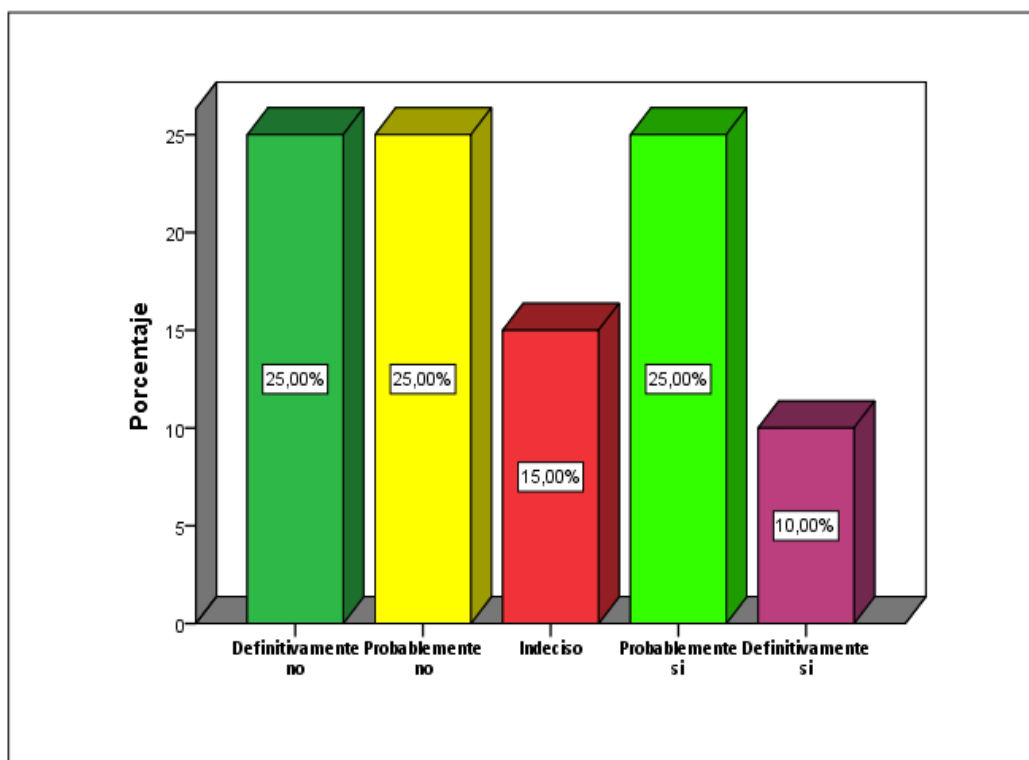


Figura 34: El reconocimiento que recibe por parte del gobierno es equitativo en comparación de otras profesiones.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Según los resultados obtenidos de la encuesta en la Figura 34, podemos observar que los docentes de la Unidad Educativa Taisha, manifestaron que, definitivamente no y probablemente no, el reconocimiento que reciben por parte del gobierno es equitativo en comparación de otras profesiones o trabajadores del estado, con un porcentaje del 25,00% cada uno, del mismo modo otro 25,00% de los encuestados respondieron que probablemente sí, este reconocimiento era equitativo, seguido de un 15,00% de indecisos, mientras que el 10,00% manifestaron que definitivamente si, el reconocimiento que recibe por parte del gobierno es equitativo en comparación de otras profesiones o trabajadores del estado.

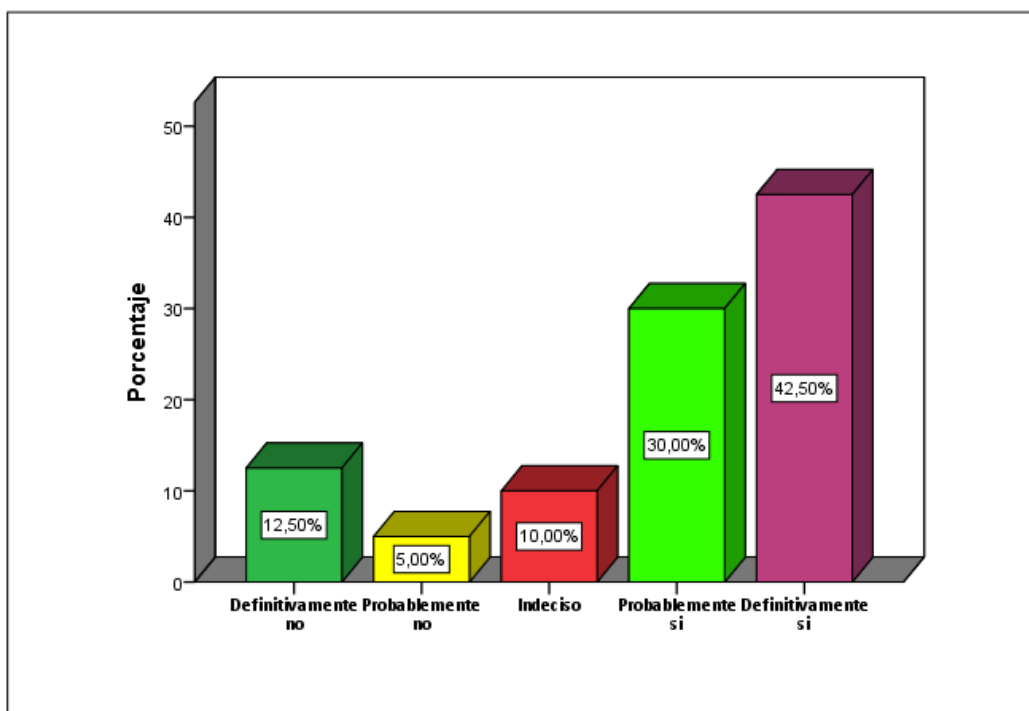


Figura 35: Si le dieran un buen reconocimiento a la labor como docente, esto influiría en la calidad educativa de nuestro país.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

La Figura Nº 35, nos muestra los resultados a la pregunta ¿Si le dieran un buen reconocimiento a la labor como docente, esto influiría en la calidad educativa de nuestro país?, encontrándose lo siguiente: un 42,50% de los encuestados manifestaron que definitivamente sí, influiría en la calidad educativa de nuestro país, seguidos de un 30,00% que expresaron que probablemente sí, esto influiría en la calidad educativa de nuestro país, luego tenemos a los docentes que manifestaron que definitivamente no, esto no influiría en la calidad educativa, los cuales alcanzaron el 12,50% de la muestra, luego tenemos con un 10,00% a los indecisos y finalmente tenemos un 5,00% de la muestra que manifestaron que probablemente no, un buen reconocimiento a la labor como docente, influiría en la calidad educativa de nuestro país.

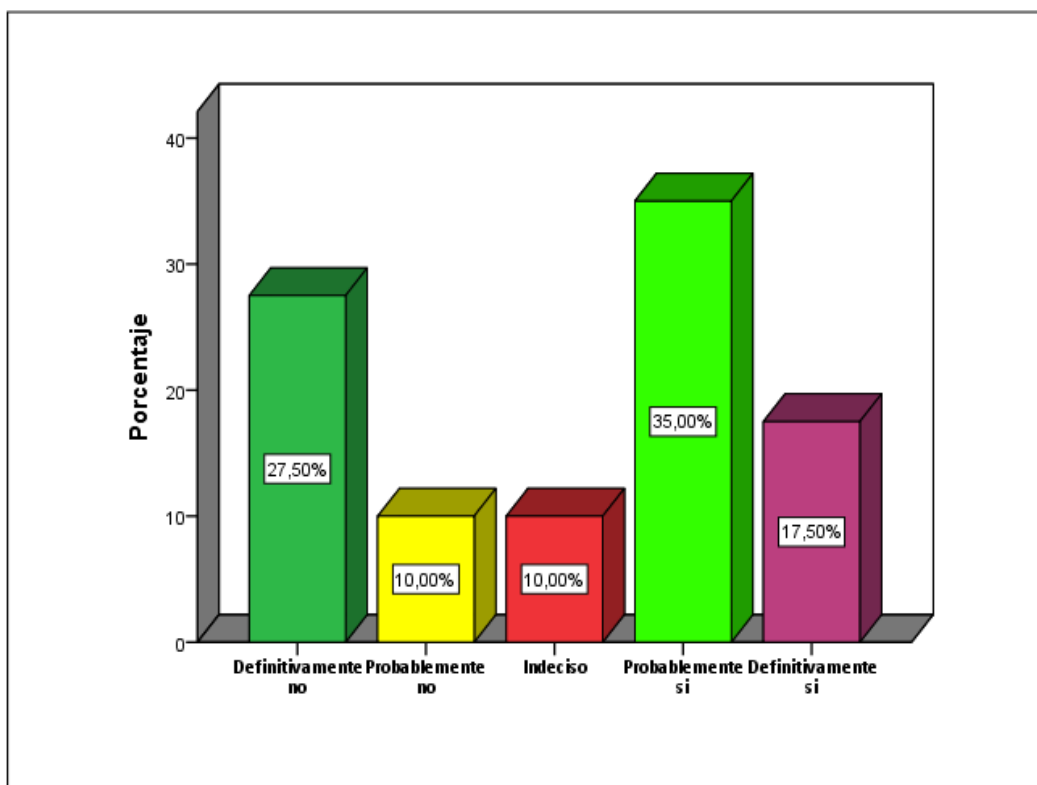


Figura 36: Las prestaciones de salud que recibe son las adecuadas.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Con respecto a La Figura 36, esta nos da a conocer los resultados, a la pregunta realizada, de si las prestaciones de salud que recibe son las adecuadas, Observando que: un 35,00% de los encuestados manifestaron que probablemente sí, son las más adecuadas, seguido del 27,50% que manifestaron que definitivamente no, son las más adecuadas, luego tenemos a un 17,50% de los encuestados que expresaron que definitivamente si, las prestaciones de salud que recibe son las adecuadas, seguida de un 10,00% de los encuestados los cuales manifestaron que probablemente no, sean las más adecuadas, al igual que los indecisos que obtuvieron el mismo porcentaje.

4.2. Discusión

A continuación, se presentan y analizan los resultados en función de los objetivos e hipótesis de la presente investigación y se discuten los hallazgos dentro del contexto del marco teórico en estudio.

Pudiendo establecer a nivel internacional las discusiones siguientes:

Cruz (2014), en su tesis: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014, se planteó como problema de investigación a resolver el siguiente: “¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las I. E. de la red N° 06 de la UGEL 06 del Distrito de Ate- Vitarte 2014?” (p. 47). Para darle solución al mismo se planteó dos cuestionarios de investigación: uno referido al clima organizacional y otro a la satisfacción laboral, los mismos que después de su aplicación le permitieron arribar a los resultados siguientes:

Para la mayoría de los docentes encuestados de las instituciones educativas de la Red 06 de la Ugel 06 del distrito de Ate Vitarte objeto de estudio, es decir el 40% de los encuestados respondieron que el clima organizacional es malo, para un 23% el clima es regular y es bueno tan solo para el 37%. (p. 68). (...). En tanto que, en la unidad educativa Taisha-Ecuador 2019, se encontró que solo el 30,00% de los docentes de este centro de estudios, manifestaron que el clima organizacional era malo, según se puede apreciar en la **tabla 3**, que se muestra a continuación, frente al 40,00% encontrado por Cruz (2014), de igual manera se encontró, un clima organizacional regular que alcanzo un 47,50%, frente al 23,00%, hallado por Cruz (2014); Asimismo se pudo establecer que el clima organizacional bueno, encontrado en la unidad educativa Taisha-Ecuador 2019 alcanzo que el 22,50%, del total, frente al 37,00%, hallado por Cruz (2014). En resumen, para la Unidad educativa taisha-Ecuador, el clima organizacional alcanzo el 70% entre Regular y bueno, por lo que se puede decir que este es mejor que el encontrado por Cruz (2014), el cual alcanzo entre Regular y bueno el 60,00%.

Tabla 3: Clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	30,0	30,0	30,0
	Regular	19	47,5	47,5	77,5
	Bueno	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Encontró que el 10% de los docentes encuestados de las instituciones donde se realiza la investigación, consideran que la satisfacción por el trabajo es baja, mientras que solo un mínimo porcentaje del 7% la consideran moderada. Para la gran mayoría de los encuestados es decir el 83% considera que la satisfacción por el trabajo es alta (p. 78). (...). Mientras que, en la unidad educativa Taisha-Ecuador 2019, se encontró que el 27,50% de los docentes de este centro de estudios, manifestaron que la satisfacción laboral era malo, según se puede apreciar en la **tabla 4**, que se muestra a continuación, frente al 10,00% encontrado por Cruz (2014), de igual manera se encontró en lo docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014, una satisfacción laboral moderado que alcanzo el 7,00%, frente a un 55,00% encontrados en la unidad educativa Taisha-Ecuador 2019; asimismo se pudo establecer que el clima organizacional encontradas en la unidad educativa Taisha-Ecuador 2019 alcanzo que el 22,50%, del total manifestaron que era bueno, frente al 37,00%, hallado por Cruz (2014).

En resumen, para la Unidad educativa Taisha-Ecuador, la satisfacción laboral alcanzo el 72.50% entre alto y muy alto, por lo que se puede decir que este es menor que el hallado por Cruz (2014), el cual alcanzo entre moderado y alto el 91,00%.

Tabla 4: Satisfacción laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	27,5	27,5	27,5
	Alto	22	55,0	55,0	82,5
	Muy alto	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Cardona (2016), en su investigación titulada: La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI (Centro de Desarrollo Infantil) San José de la ciudad de Manizales, busca estudiar si hay un adecuado funcionamiento del CDI, ya que para el mismo se requiere un equipo multidisciplinario que cumpla con los requerimientos de calidad en talento humano establecidos por el ICBF, ya que estos tienen como objetivo primordial vincular el cuidado y la educación en un mismo proceso de desarrollo y para ello debe contarse con el personal adecuado para brindar seguridad y protección a los niños y niñas beneficiarios de los centros, en cuyos aspectos se deberán tener en cuenta las particularidades de los niños y las niñas (p. 10). (...).

El autor aplico un cuestionario y encontró lo siguiente:

Se denota con los datos iterados, que la capacidad profesional, que cuenta con un 97,08% de favorabilidad, se puntúa como la característica de mayor relevancia en el clima organizacional de este grupo de personas, lo cual indica que los conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, constituyen lo requerido para garantizar una buena autoestima, confiabilidad y adecuados aportes en el cargo que desempeñan (p. 60). (...). En tanto que, en la unidad educativa Taisha-Ecuador 2019, se encontró que, en los datos iterados, que la toma de decisiones, que cuenta con el 80,00% de favorabilidad, como se puede apreciar en la **tabla 5**, la cual se puntúa como la característica de mayor

relevancia en el clima organizacional de este grupo de personas, siendo diferente a la hallada por Cardona (2016).

Tabla 5: Clima organizacional.

N°	Dimensión	Desfavorable	Favorable	Porcentaje
1	Estructura	30.00	70.00	16.87
2	Comunicación	32,50	67.50	16.27
3	Responsabilidad	25.00	75.00	18.07
4	Toma de decisiones	20.00	80.00	19.28
5	Recompensa	50.00	50.00	12.05
6	Remuneración	27.50	72.50	17.47
	TOTAL	152.50	415.00	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

En lo referente a resultados sobre satisfacción laboral la autora encontró lo siguiente:

Se denota con los datos iterados, que la capacitación, ascensos y progreso profesional, que cuenta con un puntaje directo de 314 puntos, se puntúa como la característica de mayor relevancia en la satisfacción laboral de este grupo de personas, lo cual indica que aspectos como el aprendizaje de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades, propensión al cambio de actitudes y comportamientos negativos, los ascensos, entre otros, son percibidos como motivadores a nivel laboral, para el crecimiento integral de los colaboradores (p. 78). (...). Mientras que, en la unidad educativa Taisha-Ecuador 2019, se encontró que los aspectos remunerativos, cuentan con un puntaje acumulado entre favorable y muy favorable del 67.50%, puntuándose como la característica de mayor relevancia en la satisfacción laboral de este grupo de docentes, como se puede apreciar en la **tabla 6**, lo cual indica que aspectos como: a mayor remuneración mayor grado de satisfacción, es percibido como motivador a nivel laboral, para el crecimiento integral de los colaboradores, muy diferente a lo hallado por Cardona (2016)

Tabla 6: Satisfacción laboral.

N/O	Dimensión	Favorable	Muy Favorable	Suma	Promedio
1	Condiciones de trabajo	40.00	12.50	52.50	26.25
2	Desarrollo profesional	37.50	15.00	52.50	26.25
3	Supervisión y control	47.50	15.00	62.50	31.25
4	Aspectos remunerativos	55.00	12.50	67.50	33.75
5	Aspectos laborales	20.00	27.50	47.50	23.75

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

En el ámbito nacional podemos establecer las discusiones siguientes:

Piloso y Saavedra (2015), realizaron una investigación referida al: Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro, donde se plantearon el problema de investigación siguiente: “¿De qué forma el clima laboral incide en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas del nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro en el año 2014?” (p. 14).

Los autores para dar solución a su problema de investigación aplicaron una encuesta a los docentes ubicados en la zona urbana materia de estudio y respecto al clima laboral como respuesta a la productividad laboral obtuvieron los resultados siguientes:

De acuerdo a la encuesta realizada, el 78% de los docentes se encuentran muy de acuerdo ya que consideran que un ambiente desagradable y no adecuado para ejecutar su trabajo incide en gran parte en el desempeño de sus labores y por ende en los resultados, mientras que el 22% está de acuerdo, puesto que consideran que para toda actividad se debe tener un espacio adecuado para su realización (p. 61).

En tanto que, en la Unidad educativa Taisha de Ecuador, se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman del 0,646, lo que nos indica que existe una correlación positiva y por ende una incidencia mediana, según se puede apreciar en la **tabla 7**, por debajo del 78,00% encontrado por Piloso y

Saavedra (2015). En resumen, para la Unidad educativa Taisha-Ecuador, la relación entre el clima laboral y la productividad del personal es muy por debajo de la encontrada por Piloso y Saavedra (2015).

Tabla 7: Relación clima laboral y satisfacción laboral.

		PROM_X	PROM_Y
Rho de Spearman	PROM_X	1,000	,646**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Narea y Páez (2015), en su investigación titulada: El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015, para dar respuesta a su problema de investigación, el cual lo formularon de la manera siguiente: “¿De qué manera incide el clima organizacional en el desempeño directivo y docente de la Escuela Fiscal Vespertina Francisco Obando Pacheco # 44?” (p. 7), para responder al mismo, aplicaron una encuesta al personal docente encontrando los resultados siguientes: “El 71% de los docentes respondió que a veces el clima laboral incide en el desempeño de los directivos y docentes, mientras que un 29% manifestó que sí” (p. 55). (...). En tanto que, en la Unidad educativa Taisha-Ecuador, se pudo encontrar utilizando el Rho de Spearman, un coeficiente de correlación de 0,646, lo que nos indica que existe una mediana correlación o una incidencia mediana, según se aprecia en la **tabla 7**, similar a la encontrado por Narea y Páez (2015). En resumen, para la Unidad educativa Taisha-Ecuador, la relación entre el clima laboral y el desempeño directivo y docente del personal es similar ya que ambos tienen una incidencia mediana.

4.4. Contrastación de hipótesis

a. Contrastación de la hipótesis general

Para la Contrastación de la hipótesis general se tomó la puntuación promedio del total de la variable independiente y se relacionó con la puntuación promedio del total de la variable dependiente.

VARIABLES DE ANALISIS: El clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 – 2019.

Ho: El clima organizacional no se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 – 2019.

H1: El clima organizacional si se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 – 2019.

Nivel de Confianza: $(1 - \alpha) = 99\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 1\%$

Soporte Estadístico: Spss ver. 22 – español

Decisión:

Como apreciamos en la **tabla 7**, la Sig. bilateral es: 0,000, es decir el valor p tiende a cero, por lo tanto Sig. = 0.000 < $\alpha = 0.01$, esto significa que se rechaza la Ho y se Acepta la Ha.

Interpretación:

Con una probabilidad de Confianza del 99%, se acepta Ha, es decir que: El clima organizacional si se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 – 2019, este impacto es medianamente positivo, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es del 0,646.

b. Contratación de hipótesis específicas:

b.1. Primera hipótesis

Para la contratación de esta hipótesis específica vamos a tomar solo la dimensión de: estructura, del cuestionario referido al clima organizacional, por esta razón es conveniente trabajar con un nivel de significancia estadística del 5%.

VARIABLES DE ANALISIS: La estructura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 - 2019.

Nivel de Confianza: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte Estadístico: Spss ver. 22 – Español

Tabla 8: Relación estructura y satisfacción laboral

		Estructura	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura		
	Coeficiente de correlación	1,000	,375*
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	40	40
Spearman	Satisfacción Laboral		
	Coeficiente de correlación	,375*	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	40	40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Decisión:

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. bilateral es: 0,017, es decir es un valor menor que es menor a 0,005, por lo tanto Sig. = 0.017 < α = 0.05, esto significa que se rechaza H_0 y se acepta la H_a .

Interpretación:

Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H1, es decir que: La estructura organizacional si se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 - 2019, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0,375.

b.2. Segunda hipótesis

Para la contrastación de esta hipótesis específica vamos a tomar solo la dimensión de: comunicación, del cuestionario referido al clima organizacional, por esta razón es conveniente trabajar con un nivel de significancia estadística del 5%.

VARIABLES DE ANALISIS: La comunicación y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 - 2019.

Nivel de Confianza: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte Estadístico: Spss ver. 22 – Español

Tabla 9: Relación comunicación y satisfacción laboral

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de	1,000	,384*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	40	40
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de	,384*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	40	40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Decisión:

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. bilateral es: 0,015, es decir es un valor que es menor a 0,05, por lo tanto Sig. = 0.015 < α = 0.05, esto significa que se rechaza Ho y se acepta la Ha.

Interpretación:

Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H1, es decir que: La comunicación si se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 - 2019, ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0,384.

b.3. Tercera hipótesis

Para la contrastación de esta hipótesis específica vamos a tomar solo la dimensión de: responsabilidad, del cuestionario referido al clima organizacional, por esta razón es conveniente trabajar con un nivel de significancia estadística del 5%.

VARIABLES DE ANALISIS: La responsabilidad y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 - 2019.

Nivel de Confianza: $(1 - \alpha) = 95\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 5\%$

Soporte Estadístico: Spss ver. 22 – español

Tabla 10: Relación responsabilidad y satisfacción laboral

			Responsabilidad	Satisfacción
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente	1,000	,374*
		Sig.	.	,018
		N	40	40
	PROM_Y	Coeficiente	,374*	1,000
		Sig.	,018	.
		N	40	40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha.

Decisión:

Como apreciamos en el cuadro anterior la Sig. bilateral es: 0,018, es decir es un valor que es menor a 0,05, por lo tanto Sig. = 0.018 < α = 0.05, esto significa que se rechaza Ho y se acepta Ha.

Interpretación:

Con una probabilidad de Confianza del 95%, se acepta H1, ya que: La responsabilidad si se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 – 2019. Tal como lo demuestra el coeficiente de Rho de Spearman que es del 0,374.

b.4. Cuarta hipótesis

Para la contrastación de esta hipótesis específica vamos a tomar solo la dimensión de: la toma de decisiones, del cuestionario referido al clima organizacional, dada la importancia de esta dimensión es conveniente trabajar con un nivel de significancia estadística del 1%.

VARIABLES DE ANALISIS: La toma de decisiones y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 - 2019.

Nivel de Confianza: $(1 - \alpha) = 99\%$

Nivel de significancia Estadística: $\alpha = 1\%$

Soporte Estadístico: Spss ver. 22 – español

Tabla 11: Relación comunicación y satisfacción laboral

			Toma Decisiones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Toma decisiones	Coeficiente de	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Taisha

Decisión:

Como apreciamos en la **tabla 11**, la Sig. bilateral es: 0,000, es decir el valor p tiende a cero, por lo tanto Sig. = 0.000 < α = 0.01, esto significa que se rechaza Ho y se Acepta la Ha.

Interpretación:

Con una probabilidad de Confianza del 99%, se acepta H1, ya que: La toma de decisiones si se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 – 2019, tal como lo demuestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es de 0,544.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES

Mediante la investigación se estableció que el clima organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador: periodo 2018 – 2019, la misma que tiene un nivel mediano tal como lo demuestra el coeficiente de Rho de Spearman de: 0,646.

Se identificó que en la Unidad Educativa Taisha de Ecuador, la estructura organizacional se relaciona de una manera positiva baja con la satisfacción laboral de los docentes sin embargo se precisa, que para la mayoría de los docentes es adecuada ya que: las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos están bien establecidos y son comprensibles.

Se estableció que la comunicación tiene un nivel positivo bajo de relación con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa mencionada anteriormente, sin embargo permite a la mayoría de los docentes dialogar con sus superiores y con sus colegas, para arribar a soluciones que permitan resolver los problemas que aquejan a la institución.

Se determinó que existe una relación positiva baja entre la dimensión de la responsabilidad con la variable satisfacción laboral de los docentes de la institución mencionada anteriormente, observándose a un grupo de docentes que son minoría, pero que no cumplen con las responsabilidades que tienen en dicha institución.

Existe una relación positiva media de la dimensión toma de decisiones con la satisfacción laboral de los docentes en la unidad educativa donde se realiza la investigación, sin embargo, para la mayoría de sus docentes los procesos de

toma de decisiones si contribuyen al desarrollo de la misma.

Hay un grupo de docentes que manifiestan su disconformidad respecto a la razonabilidad de la remuneración y beneficios sociales que perciben en la unidad educativa Taisha.

En la Unidad Educativa Taisha, en opinión de más de un tercio de sus docentes las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, lo que sin lugar a dudas afecta el rendimiento laboral de los mismos.

CAPITULO VI

6. RECOMENDACIONES

Debido a que existe una relación positiva de nivel medio entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los directivos de la Unidad Educativa Taisha, deben establecer políticas educativas modernas, flexibles y adaptadas a su realidad, así como tomar decisiones oportunas para mejorar su clima organizacional.

A pesar de lo adecuada que es la estructura organizacional en la Unidad Educativa Taisha para la mayoría de sus docentes y teniendo en consideración que el nivel de relación es bajo con la satisfacción laboral, esta debe mejorarse tomando como fundamentos los sistemas modernos de educación y las tecnologías de información que le permitan dar respuesta a los nuevos retos de la educación que le plantean el entorno global y virtual.

Se debe mejorar el bajo nivel de relación entre la comunicación y desempeño laboral, debido a que ésta es fundamental en la labor que desempeñan los docentes de la unidad educativa mencionada líneas arriba, por lo que debe permitir transmitir de manera clara el mensaje de las necesidades y sugerencias que tienen los docentes, en tanto que los directivos deben: escuchar con atención, brindar confianza, reconocer la labor docente, cuidando las formas respectivas y brindar soporte tecnológico a la misma.

Los directivos de la Unidad Educativa Taisha deben mejorar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral, para lo cual en primer término deben difundir mediante eventos académicos lo importante que es la responsabilidad como habilidad que tienen las personas para dar respuestas a determinadas funciones que deben realizar y que las consecuencias del incumplimiento de las

mismas son estrictamente personales pero que afectan a toda la institución, por tal motivo las sanciones a la irresponsabilidad en el cumplimiento de funciones deben estar reflejadas en un documento que sea de público conocimiento.

La toma de decisiones cumple un rol vital en una institución educativa, en ese sentido para mejorar el nivel de relación con el desempeño laboral en la Unidad Educativa Taisha se debe revisar y reestructurar objetivamente su visión y misión, así como gestionar la incertidumbre que la envuelve recurriendo a las diversas fuentes de información ya sean físicas o digitales y sobre todo empoderar a los docentes en la toma de decisiones de los asuntos de su competencia,

Los directivos de la Unidad Educativa Taisha deben buscar mecanismos dentro del marco legal vigente para obtener recursos directamente recaudados y compartirlos con los docentes.

Los directivos de la institución mencionada anteriormente deben mejorar las condiciones de trabajo destinando mayor presupuesto para la ampliación, remodelación y mantenimiento de la infraestructura educativa que emplean para realizar sus funciones.

CAPITULO VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baños Monroy, V. (2011). *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México*. (Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España). Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/6723/39670_ba%C3%B1os_ver%C3%B3nica.pdf?sequence=1

Calderón Lázaro, L. (2014). *El clima organizacional y su influencia en la atención al cliente en la plataforma de atención de la oficina de normalización previsional La Libertad*. (Tesis de pre grado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú). Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2784/calderon_leila.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cavalcante Silva, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas, de la región de Jacobina (Bahía – Brasil)* (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España). Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>

Cardona Narváez, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. (Trabajo de grado, Universidad de Manizales, Manizales, Colombia). Recuperado de:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3033/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCI%c3%93N%20LABORAL%20EN%20EL%20CDI%20SAN%20JOS%c3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz Condor, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12998/Cruz_CMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daft, Richard (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México, D.F. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V

Jones, Garet (2008). *Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones*. México, D.F. México. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

López Paucar, G. (2001). *Clima organizacional* (2001). Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/002047800d21749cbcaba>

Narea, N. y Paez M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina obando pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1460/1/T-ULVR-1456.pdf>

Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*. (56), p. 5-6. Recuperado de: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf>

Pablos Gonzales, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. (Tesis doctoral, Universidad de Extremadura, Extremadura, España). Recuperado de:

http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Piloso, S. y Saavedra, K. (2015). *Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro* (Tesis de grado, Universidad Estatal De Milagro, Milagro, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20QUE%20INTEGRAN%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS%20DE%20NIVEL%20SECUNDARIO%2C%20DEL%20S.pdf>

Publicaciones Vértice. (2008). *Estructuras Organizativas*. Málaga, España: Autor.

Ramos Moreno, C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. (2006). *Administración*. México, D.F. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

CAPITULO VIII

8. ANEXOS

ANEXO 01: Solicitud Autorización para ejecución de proyecto de tesis “Año lectivo 2019”

Taisha, 20 junio 2019

Lcdo. Roger Garzón
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA TAISHA

Presente.

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito , estudiante de la Universidad Nacional de Tumbes Escuela de posgrado de la Facultad de Gestión, debe cumplir con un requisito académico de presentar un trabajo de investigación denominado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA TAISHA AÑO LECTIVO 2019,** para optar el título de Magister en Gestión Pública, para ser efectivo este objetivo profesional es necesario la aplicación de instrumentos de recolección de datos como; observación, encuestas y otros conexos. En este propósito solicito a usted la debida autorización para aplicar las encuesta y otra información pertinente, en su representada institución educativa y culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,



Carlos Miguel Garzón Cárdenas.

CIN° 1400416176

Anexo 02: Instrumentos

Encuesta sobre Clima Organizacional

Grado de Instrucción:..... Cargo:.....

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para medir el nivel de clima organizacional en los docentes de la Unidad Educativa Taisha periodo 2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán proponer estrategias de mejora en la participación ciudadana.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 15 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada uno de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad:

Definitivamente no: Cuando nunca sucede.

Probablemente no: Cuando sucede algunas veces.

Indeciso: No estás seguro de tu respuesta.

Probablemente sí: Cuando sucede la mayoría de veces.

Definitivamente si: Cuando sucede de forma constante.

CUESTIONARIO

Encuesta sobre Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / INDICADORES/ ÍTEMS	Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si
	ESTRUCTURA					
1	Esta cómodo con la estructura organizacional.					
2	Las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos están bien establecidos y son comprensibles.					
	COMUNICACIÓN					
3	Su jefe inmediato se comunica regularmente con los docentes para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
4	Su jefe inmediato se comunica para establecer si está realizando bien o mal su trabajo.					
5	Existe buena relación con sus compañeros					
6	La información que recibe es útil para el desarrollo de mis actividades.					
	RESPONSABILIDAD					
7	Las responsabilidades están definidas de manera clara.					
8	Se cumple a cabalidad con las responsabilidades.					
	TOMA DE DECISIONES					
9	Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de mi institución					
10	Mi jefe se reúne con el equipo con frecuencia para evaluar el nivel de toma de decisiones con la manera en que se están haciendo las cosas					
11	En este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión					
	RECOMPENSA					
12	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
13	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
	REMUNERACIÓN					
14	Su remuneración y beneficios sociales son razonables.					
15	Su remuneración está en correspondencia directa con el trabajo que realiza.					

Anexo 02. Encuesta sobre satisfacción Laboral

Grado de Instrucción:..... Cargo:.....

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de la Unidad Educativa Taisha, periodo 2019.

Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán elaborar una propuesta para mejorar la seguridad ciudadana.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 19 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad.

Definitivamente no: Cuando nunca sucede.

Probablemente no: Cuando sucede algunas veces.

Indeciso: No estás seguro de tu respuesta.

Probablemente sí: Cuando sucede la mayoría de veces.

Definitivamente si: Cuando sucede de forma constante.

CUESTIONARIO

Encuesta sobre satisfacción Laboral

N°	DIMENSIONES / INDICADORES/ ÍTEMS	Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si
	CONDICIONES DE TRABAJO					
1	Las condiciones en las que realizo mi trabajo son las más adecuadas					
2	Los objetivos de la institución son claros para Usted,					
3	El trabajo que actualmente tienes le da seguridad y estabilidad laboral.					
4	El tiempo le alcanza para realizar todas las actividades planificadas para el año académico.					
	DESARROLLO PROFESIONAL					
5	Crees tener las mismas oportunidades de formación que tus colegas.					
6	Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal que lo requiere para el logro de los objetivos de la institución.					
7	Se siente realmente apoyado por sus superiores					
8	Se considera satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de sus funciones					
9	Su puesto de trabajo está acorde con su grado académico					
10	Cuento con las competencias y conocimientos que el puesto requiere					
11	Considera que si se queda en esta institución tendrá oportunidades de crecimiento					
	SUPERVISION Y CONTROL					
12	La supervisión que recibe, le orienta y le facilita cumplir con su trabajo					
13	La frecuencia de la supervisión que recibe es la apropiada.					
	ASPECTOS REMUNERATIVOS					
14	Considera que su remuneración es la adecuada por el trabajo que realiza.					
15	Su salario cubre sus necesidades inmediatas.					
16	A mayor remuneración mayor grado de satisfacción.					
	ASPECTOS LABORALES					
17	El reconocimiento que recibe por parte del gobierno es equitativo en comparación de otras profesiones o trabajadores del estado.					
18	Si le dieran un buen reconocimiento a la labor como docente, esto influiría en la calidad educativa de nuestro país					
19	Las prestaciones de salud que recibes son las adecuadas.					

Anexo 3: Informe de Originalidad

INFORME FINAL DE TESIS

por CARLOS MIGUEL GARZÓN CÁRDENAS

Fecha de entrega: 13-sep-2020 08:33p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1386230067

Nombre del archivo: INFORME_FINAL_DE_TESIS_GARZON.doc (1.17M)

Total de palabras: 18337

Total de caracteres: 100993

INFORME FINAL DE TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	17%	2%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.forosecuador.ec Fuente de Internet	1%
8	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
16	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1%
19	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1%

20	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
22	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
23	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
24	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
25	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
26	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

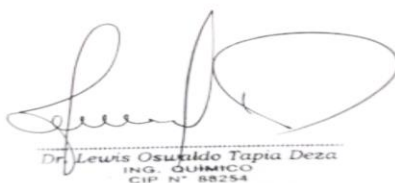
Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Lewis Osvaldo Tapia Deza
ING. QUÍMICO
CIP N° 88254