

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación**Organizational climate and job satisfaction in teachers of the educational circuit C01 of the district 23DO2 of Education**

Prof. Andrea Vanesa Ponce Ardila, Mg. Ayreene Galud Baquero Valverde, Lic. Ana Elizabeth Poveda Rodríguez, Mg. Carmen Julia Molina Benavides, Mg. Giovanni David Fernández Unuzungo

EDUCACIÓN Y DESARROLLO**Enero-junio, Vº4-Nº1; 2023**

- ✓ Recibido: 02/01/2023
- ✓ Aceptado: 15/01/2023
- ✓ Publicado: 05/06/2023

INSTITUCIÓN

- ✉ Ministerio de Educación

CORREO:

- ✉ vanesa.ponce@educacion.gob.ec
- ✉ ayreene.baquero@educacion.gob.ec
- ✉ anae.poveda@educacion.gob.ec
- ✉ carmenj.molina@educacion.gob.ec
- ✉ giovanni.fernandez@educacion.gob.ec

ORCID:

- ✉ <https://orcid.org/0000-0003-1770-5050>
- ✉ <https://orcid.org/0000-0003-3675-2530>
- ✉ <https://orcid.org/0000-0002-0519-3812>
- ✉ <https://orcid.org/0000-0001-8968-7264>
- ✉ <https://orcid.org/0000-0002-2986-2865>

FORMATO DE CITA APA.

Ponce, A. Baquero, A. Poveda, A. Molina, C. Fernández, G. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación. Revista G-ner@ndo, Vº4 (Nº1.). 49-78.

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito indagar el “Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo- Ecuador 2022”, con el fin de determinar si existe o no una relación significativa entre ambas variables. que se indicaron. El estudio es fundamental, no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, y se ha contado con una población de 150 docentes de instituciones educativas. Para ello, se obtuvieron cuestionarios para cada variable, según 20 ítems cada uno, y se utilizó como método de recolección de datos la encuesta. Los resultados indicaron que tanto los elementos intrínsecos como los extrínsecos en la satisfacción laboral fueron altos, con 93% y 92%, respectivamente. La comunicación (97 %), las circunstancias laborales (58 %) y la responsabilidad institucional (60 %) obtuvieron buenos puntajes. Se ha demostrado que el clima organizacional y la satisfacción laboral están sustancialmente correlacionados; el análisis de dimensiones arrojó hallazgos similares, lo que respalda estos resultados.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, condiciones laborales.

Abstract

The purpose of the current research was to investigate the “Organizational climate and job satisfaction in teachers of the educational unit “C01”, Santo Domingo- Ecuador 2022,” with the goal of determining whether or not there is a significant relationship between the two variables that were indicated. The study is fundamental, non-experimental, of the descriptive and correlational type, and there has been a population of 150 teachers from educational institutions. In order to accomplish this, questionnaires were obtained for each variable, according to 20 items each, and the survey was utilized as the method of data collection. Results indicated that both intrinsic and extrinsic elements in job satisfaction were high, with 93% and 92%, respectively. Communication (97%), working circumstances (58%), and institutional responsibility (60%) all scored well. Organizational climate and work satisfaction have been shown to be substantially correlated; dimension analysis yielded similar findings, supporting this conclusion. (See Tables 4-6, and 8).

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, working conditions.



Introducción

Con el fin de ayudar a sus empleados a alcanzar su máximo potencial, mejorar su desempeño en sus funciones y sentirse realizados en su trabajo, las instituciones educativas de todo el mundo están rompiendo con las convenciones para crear entornos de trabajo acogedores y lugares sociales acogedores. La colaboración en el lugar de trabajo ocurre en equipos.

Según Iglesias & Torres (2018), el clima organizacional es un elemento crucial para el desempeño exitoso en las principales instituciones educativas del mundo (p. 1). Si bien estos elementos impactan directamente en los fines y metas de las instituciones, León, Noriega, & Murillo (2018) señalan que solo un pequeño número de naciones latinoamericanas prestan atención a la investigación del clima organizacional, sin reconocer que este afecta el desempeño de los trabajadores.

Esto es cierto en todo el mundo, incluido Ecuador, donde las empresas y los organismos gubernamentales luchan por adaptarse a las condiciones cambiantes. De acuerdo con Moreira (2016), ya existe un deseo de alterar las estructuras institucionales para mejorar la calidad de la educación en la nación, con énfasis en factores como la naturaleza del lugar de trabajo y su impacto en el sentido de realización de los docentes en su carrera. Cantón y Téllez (2016) argumentan que la felicidad de los docentes en el trabajo es un factor crucial que deben considerar las escuelas, ya que tiene un efecto directo en la calidad de la instrucción que reciben los niños.

Actitudes negativas y trato inadecuado del profesorado por parte de los directivos, destacando demandas laborales de última hora o fuera de tiempo, así como comportamientos poco éticos que se consideran normales, como hablar de problemas personales de los trabajadores y empañar la imagen de las personas al frente de todo el equipo, son factores que

contribuyen a la falta de un clima organizacional positivo en las instituciones educativas de Santo Domingo.

Esta situación provoca un alto nivel de insatisfacción laboral entre los docentes debido a que la mayoría de ellos no está de acuerdo con las formas y tratos que se han instituido, lo que afecta directamente a la unidad educativa, disminuyendo la calidad de la enseñanza y el esfuerzo que ponen los docentes para llevarla a cabo fuera de su trabajo. Se percibe que no existen acciones concretas por parte de las direcciones para atender este problema, considerándolas naturales y parte de la rutina de trabajo. Dado que los consideran naturales y parte de la rutina laboral, esta situación genera altos niveles de ocupación laboral.

Esta situación provoca un alto nivel de insatisfacción laboral entre los docentes debido a que la mayoría de ellos no está de acuerdo con las formas y tratos que se han instituido, lo que afecta directamente a la unidad educativa, disminuyendo la calidad de la enseñanza y el esfuerzo que ponen los docentes para llevarla a cabo fuera de su trabajo. Se percibe que no existen acciones concretas por parte de las direcciones para atender este problema, considerándolas naturales y parte de la rutina de trabajo. Dado que los consideran naturales y parte de la rutina laboral, esta situación genera altos niveles de ocupación laboral.

Debido a este hecho, la pregunta principal que se planteó fue la siguiente: ¿Existe una conexión sustancial entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral que experimenta el personal docente de la unidad educativa “C01”; ¿Santo Domingo-Ecuador 2022?

Este estudio se justificó a nivel teórico, metodológico, práctico y de impacto social. Dentro del aspecto teórico se propone un estudio de la correlación entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, cuyos resultados serán comparados con estudios de fuentes para bachillerato que se han realizado en los últimos cinco años. A nivel metodológico

se pretendió realizar un análisis del nivel de las variables, así como la forma en que se asocian las variables. Específicamente, queríamos conocer la naturaleza de la conexión, así como el grado en que estaba presente. Desde el punto de vista del efecto social, se trabajó con la población de docentes de la institución educativa. Los destinatarios inmediatos de los beneficios de esta investigación serán ciento cincuenta instructores, quienes participarán en la recolección de la información.

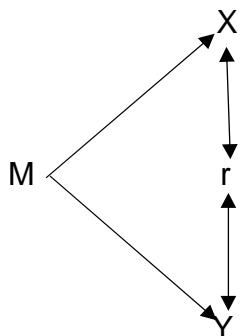
Esta investigación también fue un aporte al análisis de estas variables en otras instituciones. Esto se debe a que estas características se producen en toda organización que trabaja con equipos humanos, y son sumamente significativas para evaluar sus éxitos y desempeño. Es en el mejor interés del investigador llevar a cabo esta investigación para que él o ella pueda hacer una contribución a la mejora de los estándares educativos en todo el país.

En base a lo citado se planteó el siguiente objetivo general: Determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2022. Los objetivos específicos: Identificar el nivel de percepción del clima organizacional del personal docente, de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2022. Conocer el nivel de satisfacción laboral que tiene los docentes de la unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2022.

Materiales Y Métodos

La investigación fue de tipo básica. Según Graus (2018), el objetivo de la investigación básica es aumentar el conocimiento sobre un tema en particular con la esperanza de ampliar las referencias utilizadas en estudios posteriores. De acuerdo con la investigación de Hernández-Sampieri y Torres (2018), se sugirió como una opción viable el enfoque descriptivo correlacional. Hernández & Duana (2020), dicen que este tipo de enfoque logra la descripción de las variables,

sin ajustes por parte del investigador. Además, la correlación permite evaluar el comportamiento de las variables. variables entre sí



Dónde:

X = Clima organizacional

Y= Satisfacción Laboral

M = Muestra del estudio

r= relación

Variables y operacionalización

Variable 1. Clima organizacional

Iglesias y Torres (2018) brindan una definición conceptual de la misma como las sensaciones que tiene un trabajador al trabajar dentro de una organización. Estas sensaciones, que pueden ser positivas o negativas según se desarrolle el ambiente de trabajo y las condiciones que inciden en su entorno, se denominan clima organizacional. Y según la definición operativa, es el

conocimiento que tienen los miembros de la organización sobre comunicación y rendición de cuentas, todo ello de acuerdo con las circunstancias que se van descubriendo en el transcurso de su interacción social.

Indicadores

Se planteó la dimensión responsabilidad junto con sus indicadores, que incluían un código de ética, autonomía y motivación. Adicionalmente, se planteó la dimensión de condiciones de trabajo junto con sus indicadores, que incluyeron las relaciones entre compañeros de trabajo; condiciones físicas de trabajo; oportunidades iguales; y el uso de medios de comunicación adecuados.

Variable 2. Satisfacción laboral en docentes

Conceptualmente, es definida por Haz Vidal (2016) como “la visión positiva que tiene el trabajador de una organización para ejecutar un trabajo dentro de un puesto de trabajo” (p,51), lo que indica el placer personal del trabajador cuando realiza su trabajo. Y como definición conceptual, implica que es la relación entre la visión de los empleadores sobre sus obligaciones y su nivel de satisfacción con esas promesas.

Indicadores

Los elementos extrínsecos incluyen la compensación, las interacciones interpersonales, la supervisión y las circunstancias laborales, mientras que los factores intrínsecos incluyen las funciones laborales, el reconocimiento, la responsabilidad y la capacidad de toma de decisiones.

Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Según Otzen & Manterola (2017), una muestra es una colección de unidades o personas con rasgos compartidos que despiertan la curiosidad de los investigadores y justifican una mayor investigación. 150 educadores y educadoras del distrito escolar C01 conformaron la población de estudio.

Tabla 1

Tamaño poblacional de los sujetos de estudios, género y edades.

Edad	Hombres		Mujer		Tota
	F	%	F	%	
20 a 44	40	27%	35	23%	75
45 a 65	45	30%	30	20%	75
TOTAL	69	57%	81	43%	150

Fuente: Elaboración propia

Docentes que estén trabajando con contrato vigente.

Docentes que tengan una antigüedad mayor de un año.

Docentes que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

Docentes que no se encuentren trabajando o que estén con descanso médico o vacaciones.

Docentes que tengan una antigüedad menor de un año.

Docentes no que firmaron el consentimiento informado.

Muestra

Hernández-Sampieri et al. (2017) afirman que una muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para la investigación y luego se utiliza para generalizar a toda la población. Dado que se contarán las 150 personas de la población, la muestra es representativa de la población en general.

Unidad de análisis

Fueron 150 educadores que cumplieron con los requisitos de inclusión y laboraron en la unidad instructiva “C01” para conformar este grupo.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó el método de la encuesta; fue diseñado para recolectar datos sobre la variable de clima organizacional y satisfacción laboral, y fue enviado a todos los educadores de la escuela.

Instrumentos

Cada variable independiente tuvo su propio cuestionario diseñado, con preguntas seleccionadas de las dimensiones con base en los hallazgos de V. Aiken; en conjunto, estos cuestionarios tenían 40 afirmaciones seleccionadas por su confiabilidad y validez.

Se utilizó el análisis de opinión de expertos y el alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de un cuestionario que consta de alrededor de 20 ítems del modelo Likert que fueron diseñados para evaluar la cultura de una organización. El instrumento se organizó en tres dimensiones, incluyendo "comunicación", "condiciones de trabajo" y "responsabilidad", y se encontró que su consistencia interna era .83. Como resultado, podemos concluir que el instrumento es legítimo y confiable (Ver anexo).

Variable 2. Satisfacción laboral en docentes

Del mismo modo, utilizamos la técnica alfa de Cronbach para analizar un cuestionario que desarrollamos para medir la satisfacción laboral después de haberlo aprobado por especialistas. Este cuestionario incluía un formato tipo Likert y 20 preguntas. Esta herramienta se estructuró en dos dimensiones (elementos intrínsecos y extraños) y tiene un alfa de Cronbach establecido de .82. Demuestra la validez y confiabilidad del instrumento (Ver anexo).

Procedimientos

Se contactó a funcionarios institucionales para coordinar y obtener el permiso para realizar el estudio; posteriormente, se desarrollaron instrumentos para cada variable y fueron verificados por expertos en la materia; el investigador en cuestión tenía una maestría y seguía estos protocolos. Las fechas y horas para administrar el instrumento basado en Google Forms se establecieron en consulta con la administración de la institución; luego de resolver cualquier duda o inquietud, se recolectaron datos de los 150 colaboradores de la institución en C01-Santo Domingo y se ingresaron al SPSS versión 25 para su análisis, después de codificar las respuestas, se categorizaron los hallazgos de acuerdo con los factores de investigación, se crearon cuadros estadísticos y se realizó el análisis necesario utilizando los datos tabulados para redactar el informe.

Método de análisis de datos



Revista Científica Multidisciplinaria **G-ner@ndo**

La consulta se realizó utilizando software estadístico como Microsoft Excel y SPSS versión 25, y los resultados finales se presentaron y evaluaron mediante tablas estadísticas. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para establecer si los datos tenían una distribución normal o no. Luego, los datos se analizaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la naturaleza del vínculo entre las variables. Los resultados fueron tabulados y luego se hicieron tablas.

Análisis de Resultados

Los datos informados aquí han sido analizados de acuerdo con los objetivos declarados del estudio y tomados en consideración por el diseño de investigación del estudio. A continuación, se ofrecen las conclusiones del estudio sobre la relación entre las dos variables de estudio, el clima organizacional y la satisfacción laboral.

OE1: Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en general, del personal docente, de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021.

Tabla 2

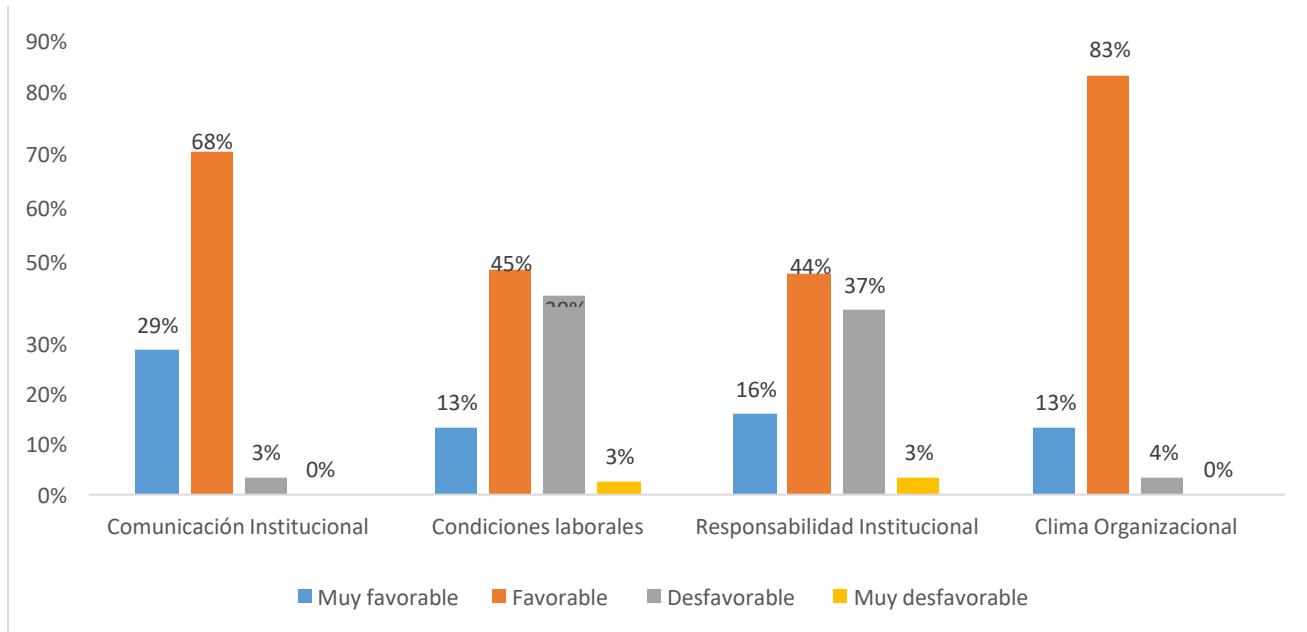
Niveles alcanzados en la percepción del clima organizacional, por los sujetos de la muestra.

Niveles	Comunicación		Condiciones		Responsabilidad		Clima	
	Institucional		laborales		Institucional		Organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	43	29%	20	13%	24	16%	20	13%
Favorable	102	68%	67	45%	66	44%	125	83%
Desfavorable	5	3%	59	39%	55	37%	5	4%
Muy desfavorable	0	0%	4	3%	5	3%	0	0%
TOTAL	150	100 %	150	100 %	150	100 %	150	100 %

Nota: Cuestionario de clima organizacion

Figura 1

Nivel de percepción del clima organizacional



Nota. Tabla 2

Los niveles alcanzados en la percepción del clima organizacional, en las dimensiones (Comunicación, condiciones laborales y Responsabilidad Institucional) por parte de los sujetos de la muestra, descubriendo que para la dimensión comunicación el 29% la considera muy favorable, el 68% es favorable, el 3% indica que es desfavorable, y no hay valores para muy desfavorable, y en general las apreciaciones son altas para esta característica. Para el lugar de trabajo, el 13% está muy satisfecho, el 45% está satisfecho, el 39% no está satisfecho y el 3% no está nada satisfecho. Para la responsabilidad institucional el 16% está extremadamente satisfecho, el 44% está satisfecho, el 37% no está satisfecho y el 3% no está nada satisfecho. Dado que el 83% de los encuestados considera positivo el clima actual de la empresa y solo el 4% negativo, se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados ven favorablemente el entorno de la organización.

OE2. Conocer el nivel de satisfacción laboral que tiene los docentes de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021.

Tabla 3.

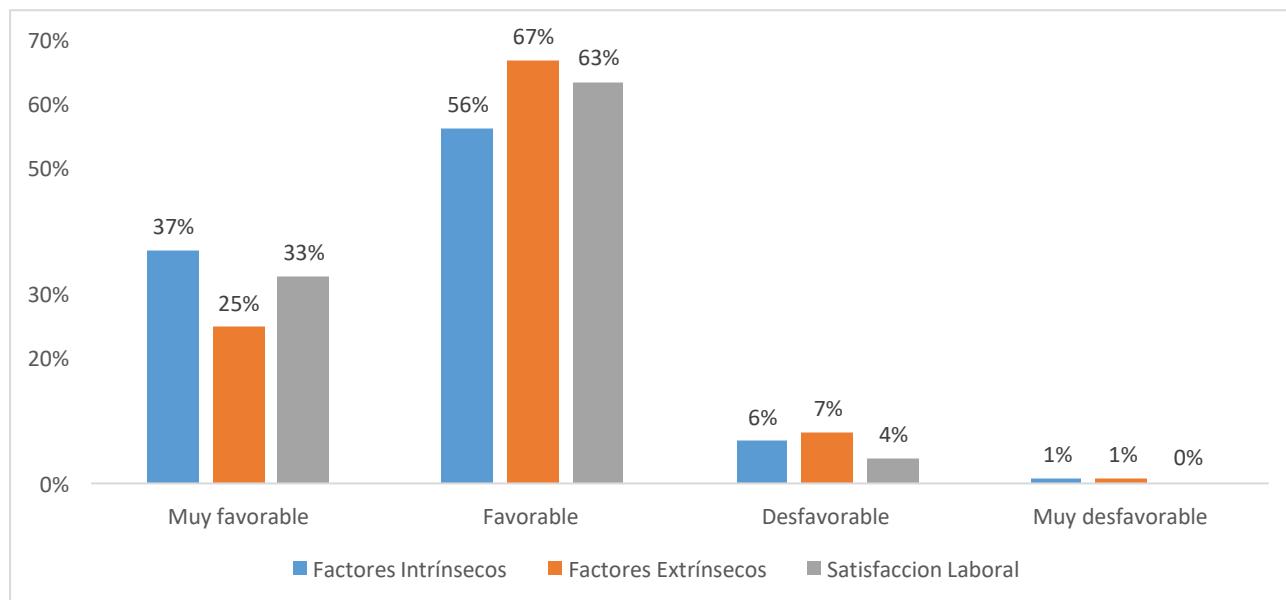
Niveles alcanzados en el nivel de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.

Niveles	Factores Intrínsecos		Factores Extrínsecos		Satisfacción Laboral	
	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	55	37%	37	25%	49	33%
Favorable	84	56%	100	67%	95	63%
Desfavorable	10	6%	12	7%	6	4%
Muy desfavorable	1	1%	1	1%	0	0%
TOTAL	150	100%	150	100%	150	100%

Nota: Cuestionario de satisfacción laboral.

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral



Nota. Tabla 3

El 37% las encuentra muy favorables, el 56% las encuentra favorables, el 6% las encuentra desfavorables y el 1% las encuentra muy desfavorables en cuanto a los factores intrínsecos que contribuyen a la satisfacción laboral; asimismo, el 67% las encuentra favorables, el 7% las encuentra desfavorables y el 1% las encuentra muy desfavorables en cuanto a los factores extrínsecos que contribuyen a la satisfacción laboral. Finalmente, brinda estadísticas sobre la variable satisfacción laboral, afirmando que el 33% de los encuestados la encuentra muy favorable, el 63% la encuentra favorable, el 4% la encuentra desfavorable, y no se aportan datos para el nivel de extremadamente desfavorable, garantizando que los encuestados están contentos con sus condiciones de trabajo.

OE3. Analizar el tipo de relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa “C01”, Santo Domingo-Ecuador 2021.

Tabla 4

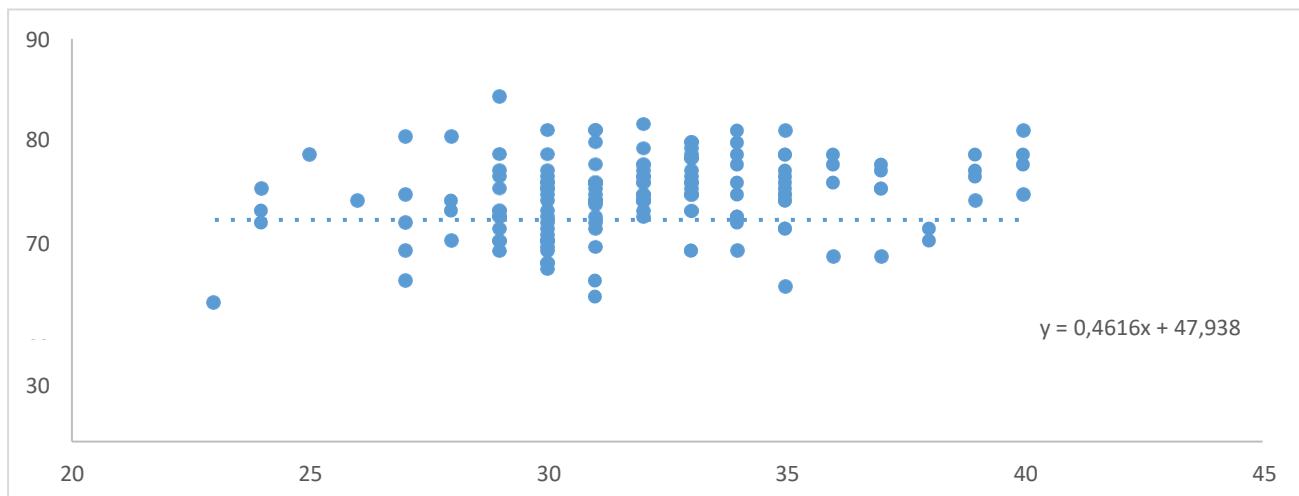
Coeficientes de correlación entre la dimensión de comunicación del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, en los sujetos de la muestra.

		Comunicación Institucional	Satisfacción laboral
Comunicación institucional	Correlación de Pearson	1	,231 **
	Sig. (bilateral)		0.004
	N	150	150
	Correlación de Pearson	,231 **	1
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.004	

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS.

Figura 3.

Diagrama de dispersión entre la dimensión de comunicación del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, en los sujetos de la muestra.



Nota. Tabla 4

La Tabla 4 y la Figura 3 muestran que existe una relación positiva y moderada entre las percepciones de los docentes sobre la comunicación de la institución y sus propios niveles de satisfacción laboral; este hallazgo está respaldado por el valor de Pearson de .231, que es menor que .05, y el nivel de significancia de .004, que también es menor que .05, por lo que se acepta la hipótesis.

Tabla 5

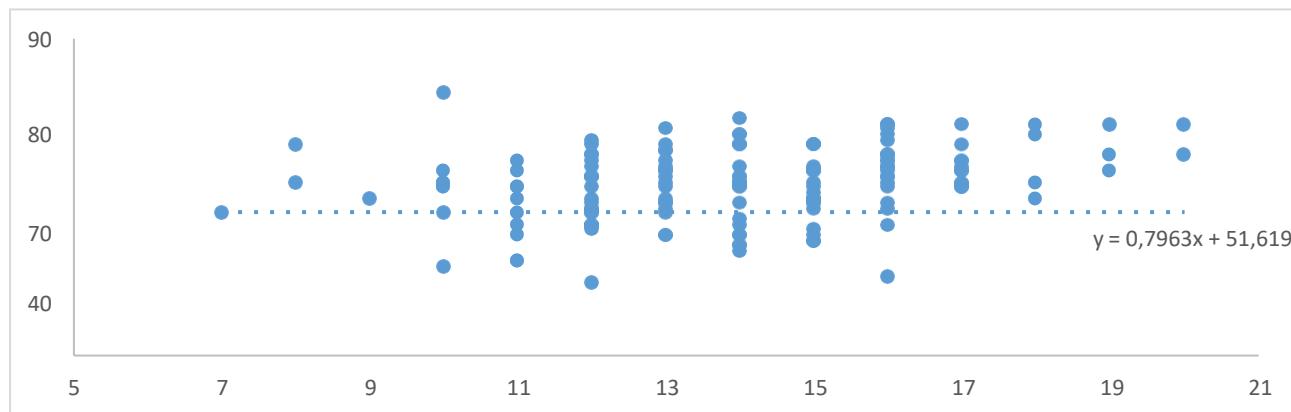
Coeficientes de correlación entre la dimensión de condiciones laborales del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.

		Condiciones laborales	Satisfacción Laboral
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	,291**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	150	150
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,291**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS.

Figura 4.

Diagrama de dispersión entre la dimensión de condiciones laborales del clima organizacional, con los factores de la satisfacción laboral, por sujetos de la muestra



Nota. Tabla 5

Los resultados encontrados en la tabla 5, muestra que la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los docentes, se ha tenido un valor de Pearson de ,291; indicando que se tiene una relación positiva y de intensidad moderada, además se observa que tiene una significancia de 0.000, que es menor a 0.05, por el cual se acepta la hipótesis alterna, en donde se indica que si existe relación significativa entre las condiciones laborables y la satisfacción laboral.

Tabla 6

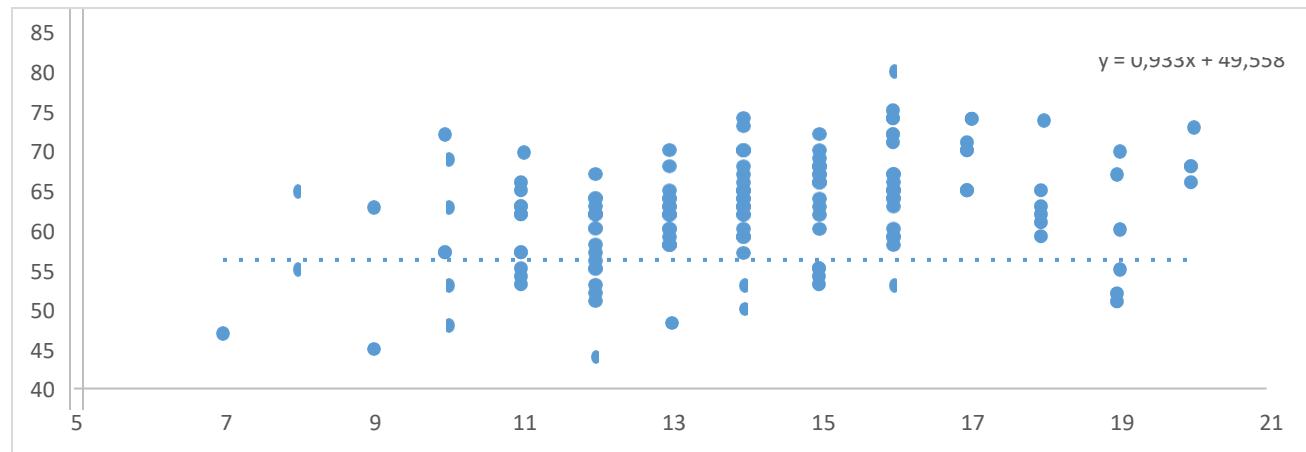
Coeficientes de correlación entre la dimensión de responsabilidad del clima organizacional, con los factores de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.

		Responsabilidad institucional	Satisfacción laboral
	Correlación		
Responsabilidad institucional	de Pearson	1	,370 **
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	150	150
	Correlación de Pearson	0,370 **	1
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.000	

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS

Figura 5.

Diagrama de dispersión la dimensión de responsabilidad institucional del clima organizacional, con los factores de satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.

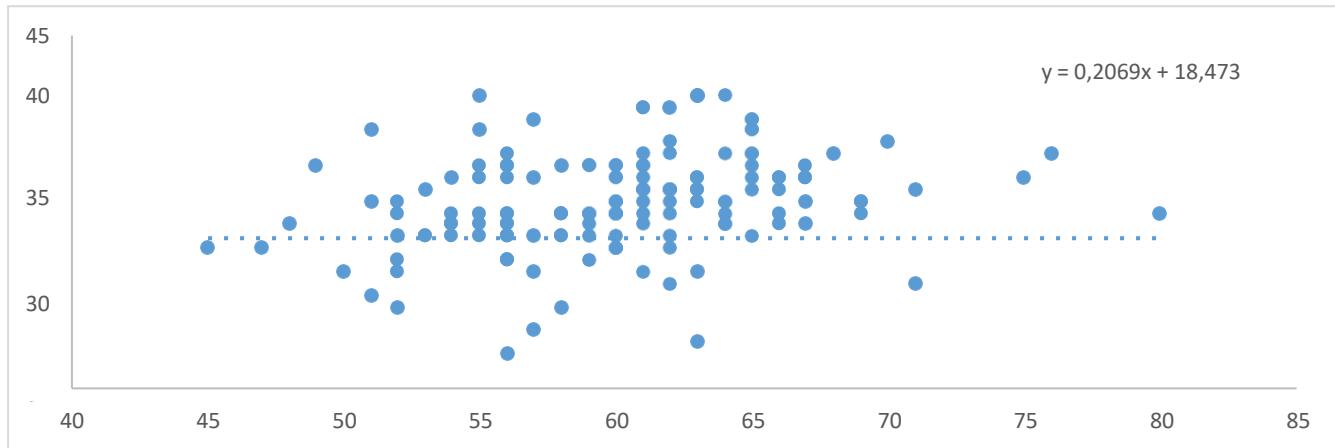


Nota. Tabla 6

Según los hallazgos encontrados en la tabla 6 y figura 5, muestran un valor ,370 en la correlación de Pearson, indicando una relación positiva y moderada, con una significancia de 0.000, que es menor a 0.05, por el cual se acepta la hipótesis alterna, en el cual existe relación entre la responsabilidad institucional y la satisfacción laboral.

Figura 6.

Diagrama de dispersión la dimensión de factores extrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.



Nota. Tabla 7

En la tabla 7, se muestra un valor de ,281 para la prueba de Pearson, indicando una relación directa y moderada, y una significancia de 0.001 que es un valor menos a 0.05, por el cual se acepta la hipótesis alterna, en donde se afirma que existe relación significativa entre los factores extrínsecos y el clima de la organización.

Tabla 8

Coeficientes de correlación entre la dimensión de factores intrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.

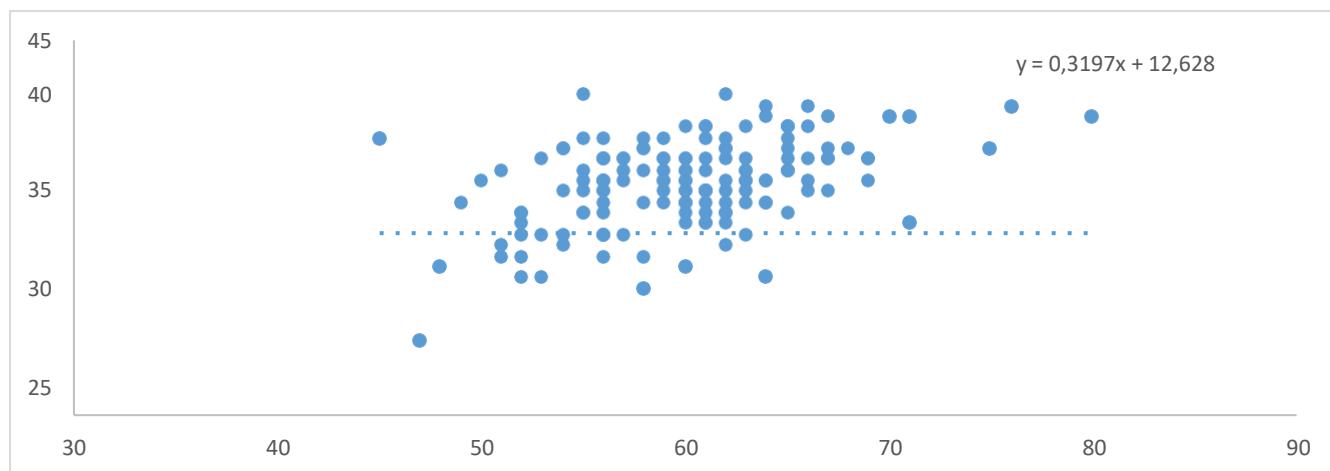
		Factores Intrínsecos	Clima organizacional
Factores Intrínsecos	Correlación de Pearson	1	,445**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	150	150
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,445**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS

Según los datos presentados en la tabla 8 se muestra un valor de correlación de Pearson de ,445; teniéndose una relación moderada, positiva y con una significancia de 0.000, menor a 0.05, en donde se acepta la hipótesis alterna firmando que existe relación significativa entre los factores intrínsecos y el clima de la organización.

Figura 7.

Diagrama de dispersión entre la dimensión de factores intrínsecos de la satisfacción laboral, con los factores de clima organizacional, por sujetos de la muestra.



Nota. Tabla 8

Objetivo General: Determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente.

Tabla 9

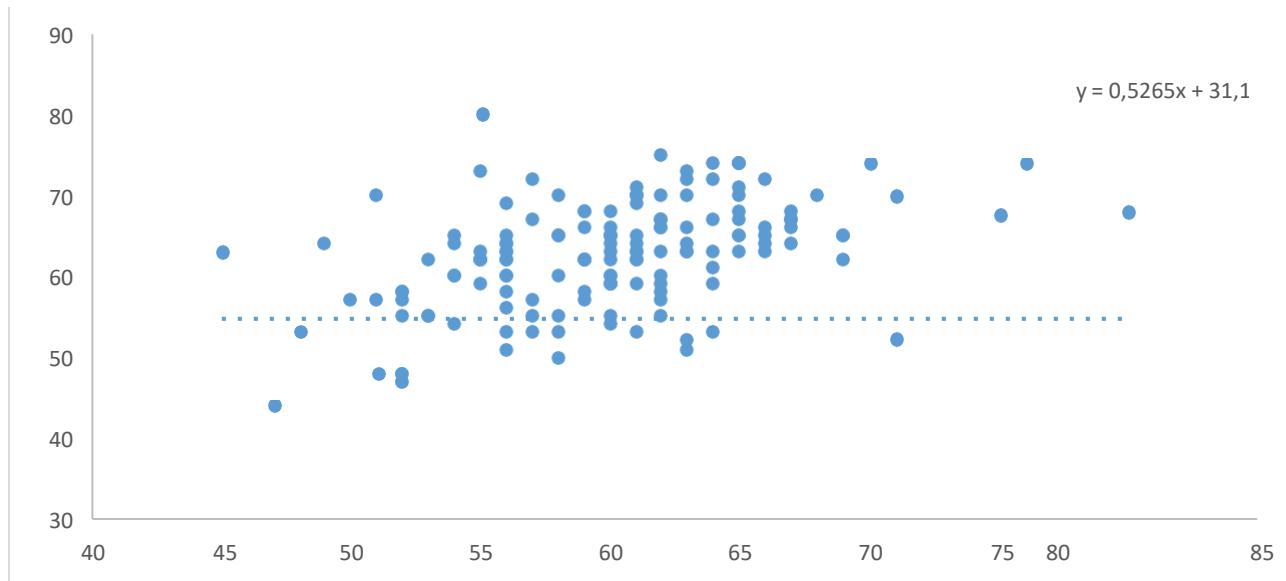
Niveles alcanzados entre el clima organizacional y satisfacción laboral, por sujetos de la muestra

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,441**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	150	150
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,441**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	150	150

Nota. Resultados de prueba calculada en SPSS

Figura 8.

Diagrama de dispersión entre clima organizacional y satisfacción laboral, por sujetos de la muestra.



Nota. Tabla

Conclusiones

Dado que más del 90 % de los encuestados calificaron positivamente el lugar de trabajo en las dimensiones de comunicación y responsabilidad, y más del 58 % lo calificaron positivamente en las dimensiones de las condiciones de trabajo, es seguro decir que se cumplió el primer objetivo.

El análisis de las características de la satisfacción laboral llevó a una conclusión positiva sobre el objetivo específico 2: la mayoría de los encuestados (96 %) consideró que la experiencia fue positiva en general.

Se descubrió un vínculo positivo, moderado y altamente significativo entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la satisfacción para el objetivo 3, lo que sugiere que estos dos conceptos están fuertemente relacionados.

En cuanto al objetivo general, vemos que el valor de similitud es .441 y la importancia es alta; esto sugiere que las dos variables están altamente correlacionadas entre sí.

Referencias Bibliográfica

Abarca Ro Acuña, J., & Quinto, R. (2018). *Diagnóstico de la aplicación de la teoría del clima organizacional de Likert como predictor del desempeño de los trabajadores de la industria “La Fabril”*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/handle/3317/11619>

Ahmad, K., Jasimuddin, S., & Kee, W. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction: Do Employee Personalities Matter ?. *Decisión de gestión*, 1. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Kamarul-Ahmad/publication/322846956_Organizational_climate_and_job_satisfaction_do_employees%27_personalities_matter/links/5ee8897b299bf1faac59b37b/Organizational-climate-and-job-satisfaction-do-employees-personalities

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two factor theory. *Life Science Journal*, 12-16. Obtenido de https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf

Andrade, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa*

ESTEBANAGRI CIA. LTDA. Guayaquil : Universidad Espiritu Santo. Obtenido de

<http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1200>

Arevalo, F., Bardales , A., & Garcia , G. (2020). *Teorías conceptuales de satisfacción laboral.*

Lima: Universidad Peruana La Union. Obtenido de

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/4039>

Bejarano, M., Camacho, K., Salas, R., & Córdova, O. (2018). Los estilos de liderazgo

y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal,,* 142-148.

Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/download/908/822>

Bejarano, M., Suárez, R., & Vera, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la

satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal,* 140-146.

Obtenido

de

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/879/793>

Berberoglu, A. (2018). Impact of the organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Investigación de servicios de salud de BMC*, 1-9. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>

Buchanan, B., Cao, C., & Chen, C. (2018). Corporate social responsibility, steadfast value and influential institutional ownership. *Corporate Finance Magazine*,, 73-95.

Obtenido

de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0929119917307125>

Burneo, J., & Carrera, J. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *Revista de Derecho*(35), 48-65. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711725>

Calva Díaz, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una unidad educativa Los Andes, ciudad de Guayaquil, 2018*. Guayaquil: Universidad

Cesar

Vallejo.

Obtenido

de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42482>

Canton , I., & Tellez , S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores.

Revista Lasallista de investigación, 1. Obtenido de

<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/download/996/706/>

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*. Lima:

Universidad

César

Vallejo.

Obtenido

de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12998>

Cusipaucar , N. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa N° 50456-Mik'a Del Distrito De Colquepata-2018*.

Cusco: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33581>

Djoemadi, F., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. (2019). The effect of job satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*,

19. Obtenido de
<http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-a214c29a-c260-4381-8843-00413d8a852d>

Echegaray, A., & Melo, D. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa Del Nivel Primario Juan De La Cruz Montes Salas, La Convención - Cusco En El Año 2018*. Cusco: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34324>

Enríquez, H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. *Guatemala: Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de
<http://186.151.197.48/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>

Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/5967>

Gallegos, E. (2018). *Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018*. Ecuador: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38983>

Garzón , C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Taisha, Cantón Taisha, Provincia Morona Santiago, Ecuador 2020*. Morona Santiago: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/2232>

Granziera, H., & Perera, H. (2019). Relationships between teachers' self -efficacy beliefs, commitment, and job satisfaction: a social cognitive view. *Contemporary*

educational psychology, 75-84. Obtenido de
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X17301911>

Graus, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 171. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticyvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>

Haz Vidal, I. (2016). *Liderazgo y satisfacción laboral: un análisis de estudios previos*. Universidad de Especialidades Espíritu Santo . Obtenido de <http://201.159.223.2/handle/123456789/1195>

Hernandez, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Hipótesis de Investigación. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlang=en

León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 15-32. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext

Maldonado, E. (2018). La ética en la investigación educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 45-51. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/download/219/255>

Melo-Dias, C., & Silva, C. (2019). Teoria da aprendizagem social de Bandura na formação de habilidades de conversação. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 101-113. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/6c6b/b3d825648cf83dcadfdeaea359f7b8718985.pdf>

Méndez, T., Mármol, A., & Martínez , B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 161-177. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763278.pdf>

Minaya, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Buena Fe, Ecuador 2018*. Buena Fe: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40030>

Morales, P., Gallardo, M., & Hiriart, G. (2017). Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo: un estudio de caso. TEUKEN BIDIKAY. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 175-190. <https://doi.org/http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/download/1228/1022>

Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 296-307. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/255/305>

Murillo, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador año 2019*. Guayaquil: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42604>

Nakamura, D., Díaz, C., & López, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513. Obtenido de <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/download/350/404>

Ortiz, M., & Domínguez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 79-83. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/download/3842/6028>

Ortiz, V., & Juárez-García, A. (2016). Working conditions and effort-reward imbalance in Latin America. In *Occupational stress and health in a globalized economy*, 235-271. Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-32937-6_11

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232.

Picoaga, J. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral segun los Docentes de una Universidad Privada , Lima 2017*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2543>

Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 3-18. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003

Ramos, N., & Ramos, M. (2018). Clima Organizacional. *VII Jornada Académica Científica.*, 24. Obtenido de http://eventoscientificos.upeu.edu.pe/index.php/vijac/vii_jac/paper/view/3673

Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 7-26. Obtenido de <http://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168>

Rivera , D., Rincón, J., & Flórez , S. (2018). *Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE*. Universidad Simon Bolivar.
Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166>

Rodríguez, L., & Vázquez, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicaciónorganizacional. *El profesional de la información*, 5, 28. Obtenido de
<http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2019/sep/rodriguez- vazquez.pdf>

Rojas, H. (2016). *Estrategias de muestreo: diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Mexico: Ediciones de la U. Obtenido de
<https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=zzOjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=muestreo&ots=numNBPOT7O&sig=Yh-9uvkI2f4TmCAhysOhg7z3ViQ>

Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of Constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 468. Obtenido de
<https://psycnet.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/apl0000090>

Schunk, D., & DiBenedetto, M. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60. Obtenido de
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X19304370>

Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B., & Farrell, M. (2017). Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Vocational Behavior Magazine*, 67-77. Obtenido de
<http://eprints.kingston.ac.uk/38047/1/Van%20der%20Heijden -B-38047- AAM.pdf>

Trist, E. (2016). A socio-technical critique of scientific management. *In The Social Engagement of Social Science, a Tavistock Anthology, Volumen 2*, 580-59