



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MODALIDAD: INFORME DE INVESTIGACIÓN

Título:

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de Estudio IST Vicente León, PA 2020-II.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas.

Autora

Trávez Osorio Margarita de los Ángeles, Lcda.

Tutor

Villarroel Maya Ángel Alberto, Msc.

LATACUNGA –ECUADOR

2021

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II”** presentado por Trávez Osorio Margarita de los Ángeles, para optar por el Título Magister en Administración de Empresas

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal de Lectores que se designe.

Latacunga, octubre del 2021



.....
Mgs. Ángel Alberto Villarroel Maya

CC.: 060276540-6

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación: “**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II**”, ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, noviembre del 2021



.....
MSc. Marco Veloz
050237775-7
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....
MBA. Angelita Falconi
050204767-4
LECTOR 2



.....
PhD. Ángel Esquivel
050222725-9
LECTOR 3

DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación lo dedico de manera muy especial a mi esposo Javier por ser mi apoyo incondicional en el cumplimiento de mis metas; a mi hija Paula Angelina quien es mi fuente de inspiración y perseverancia.

A mis padres Luis y Azucena por haber depositado su confianza en mí y por haberme enseñado que en la constancia y dedicación está el éxito.

Con afecto

Margarita

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento fraterno a Dios por concederme la fuerza necesaria para afrontar todos los retos de la vida.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi y a la Dirección de Posgrado por ofertar la maestría en Administración de Empresas.

A los docentes del programa por su dedicación y compromiso en la enseñanza.

A mi tutor Ángel por haber sido mi guía en la ejecución de la investigación, evidenciando su experticia profesional.

Margarita Trávez Osorio

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación.

Latacunga, septiembre del 2021

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized letter 'M' with a series of vertical lines extending downwards from its center, and a cursive flourish at the bottom right.

.....
Margarita de los Ángeles Trávez Osorio
050386497-7

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, septiembre del 2021

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized letter 'M' with a series of vertical lines extending downwards from its center, resembling a comb or a series of strokes.

.....
Margarita de los Ángeles Trávez Osorio
050386497-7

AVAL DEL VEEDOR

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II”**, contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los lectores en sesión científica del tribunal.

Latacunga, noviembre del 2021



MSc. Marco Antonio Veloz Jaramillo
050237775-7

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL ECUADOR. CASO DE ESTUDIO IST VICENTE LEÓN, PA 2020-II.

AUTOR: Trávez Osorio Margarita de los Ángeles

TUTOR: Mgs. Ángel Alberto Villarroel Maya

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio Instituto Superior Tecnológico Vicente León, PA 2020-II con el propósito de alcanzar la eficiencia institucional. Se efectuó una exploración bibliográfica de los antecedentes de indagaciones análogas con la finalidad de establecer un valor investigativo en la colectividad. La metodología utilizada fue bajo el enfoque cualitativo, investigación bibliográfica documental, no experimental y correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos encuestas adaptadas a las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral) dirigidas al personal docente y administrativo de la institución, para su aplicación se optó por remitir a la población finita de estudio (75 funcionarios) donde se alcanzó 60 respuestas dándonos un margen del 80% de participantes. Se utilizó el método del chi-cuadrado para la prueba de hipótesis que comparó la distribución observada de los datos con una distribución esperada de los mismos que admitió evaluar los resultados. Los resultados señalan que, en el IST Vicente León, existe correlación fuerte en las variables de estudio ya que de acuerdo al nivel de significancia se obtienen el valor de 0.00, pues son independientes y posee una relación lineal; en este sentido, se plantean estrategias basadas en las dimensiones del clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del IST Vicente León, periodo académico 2020-II.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, Correlación de variables-dimensiones y Satisfacción laboral.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
POSTGRADUATE DEPARTMENT**

MASTER'S DEGREE IN BUSINESS ADMINISTRATION

THEME: ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF ECUADOR. STUDY CASE: "IST VICENTE LEÓN", AP 2020-II.

AUTHOR: Trávez Osorio Margarita de los Ángeles

TUTOR: Mgs. Ángel Alberto Villarroel Maya

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Organizational Environment and Job Satisfaction in Higher Institutions of Ecuador. Study Case: Instituto Superior Tecnológico Vicente León, AP 2020-II with the purpose of achieving institutional efficiency. The background of analogous inquiries was carried out through a bibliographic exploration in order to establish an investigative value in the community. The methodology used was the qualitative approach, documentary, non-experimental and correlational bibliographic research. The instruments used were two surveys adapted to the study variables (organizational environment and job satisfaction) aimed at the teaching and administrative staff of the institution. The application included to the finite study population (75 employees) where 60 answers gave the corresponding margin to 80% of participants. The chi-square method was used for the hypothesis test that compared the observed distribution of the data with an expected distribution that allowed to evaluate the results. The results indicate that, in IST Vicente León, there is a strong correlation in the study variables since, according to the level of significance, the value of 0.00 is obtained, because they are independent and have a linear relationship; In this sense, strategies are proposed based on the dimensions of the organizational environment that allow the increase in the level of job satisfaction of the teaching and administrative staff of the IST Vicente León, academic period 2020-II.

KEY WORDS: Organizational Environment, Correlation of variables – dimensions, Job Satisfaction.

Yo, **Ivonne Fernanda Vaca Martínez** con cédula de identidad número: **050335557-0** Licenciado/a en: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION INGLES con número de registro de la SENESCYT: 1020-11-1093752; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: "**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II**" de: Margarita de los Ángeles Trávez Osorio, aspirante a Magister en Administración de Empresas.

Latacunga, 05 de noviembre del 2021


.....

Lcda. Ivonne Vaca Martínez
C.I: 050335557-0

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	i
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA.....	v
RENUNCIA DE DERECHOS.....	vi
AVAL DEL VEEDOR.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
1.1. Antecedentes. –	19
1.2. Fundamentación epistemológica	25
1.2.1. Clima organizacional	25
1.2.1.1. Teorías del Clima Organizacional.....	28
1.2.1.1.1. Teoría de la Administración.....	28
1.2.1.1.2. Teoría de Rensis Likert.....	29
1.2.1.2. Tipos de clima organizacional basado en el modelo de Likert (1968).....	31
1.2.1.3. Enfoques del clima organizacional	32
1.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional.....	33
1.2.2. Satisfacción Laboral	33
1.2.2.1. Teorías de la Satisfacción Laboral	35
1.2.2.2. Factores de la Satisfacción laboral	37
1.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral	38
1.3. Fundamentación del estado del arte.....	40
1.4. Conclusiones Capítulo I	44
CAPÍTULO II. PROPUESTA.....	45
2. Diseño	45
2.1. Título de la propuesta.....	45

2.2. Objetivos	45
2.2.1. Objetivo General.....	45
2.2.2. Objetivos Específicos	45
2.3. Justificación.....	45
2.4. Desarrollo de la propuesta	46
2.4.1. Elementos que la conforman.....	46
2.4.2. Explicación de la propuesta	47
2.4.2.1. Estrategias de mejora al clima organizacional que contribuyan al incremento del nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del IST Vicente León..	49
2.5. Conclusiones Capítulo II	58
CAPÍTULO III. PROPUESTA	59
APLICACIÓN Y/O VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA	59
3.1. Evaluación de expertos.....	59
3.1.1. Matriz de consolidación de resultados.....	60
3.1.2. Identificación académica y profesional del experto.....	61
3.2. Evaluación de usuarios.....	61
3.2.1. Identificación académica y profesional del usuario	62
3.3. Conclusiones Capítulo III.....	63
Conclusiones generales	63
Recomendaciones	64
Referencias Bibliográficas	65
Anexos III	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sistema de tareas en relación a los objetivos específicos	6
Tabla 2. Variables, dimensiones e indicadores de Clima Organizacional	9
Tabla 3. Variables, dimensiones e indicadores de Satisfacción Laboral.....	9
Tabla 4. Estructura de los cuestionarios	10
Tabla 5. Teorías de la administración.....	28
Tabla 6. Concepto del Clima Organizacional según diversas escuelas del pensamiento	29
Tabla 7. Tipos de variables que definen las características propias de una organización	30
Tabla 8. Tipos de clima organizacional basado en el modelo de Likert	31
Tabla 9. Dimensiones para la medición del clima organizacional	33
Tabla 10. Teorías de la Satisfacción Laboral.....	36
Tabla 11. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	38
Tabla 12. Categorías de valoración	59
Tabla 13. Matriz consolidada de resultados	60
Tabla 14. Información sobre el Experto 1	61
Tabla 15. Información sobre el Experto 2	61
Tabla 16. Información sobre el Experto 3	61
Tabla 17. Matriz de resultados	62
Tabla 18. Información sobre el Usuario 1	62
Tabla 19. Información sobre el Usuario 2	62
Tabla 20. Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional.....	70
Tabla 21. Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción Laboral.....	70
Tabla 22. Variables Demográficas IST Vicente León	70
Tabla 23. Media y desviación estándar de las variables de estudio	71
Tabla 24. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de las variables de estudio.....	71
Tabla 25. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, dimensiones Variable I.....	72
Tabla 26. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	72
Tabla 27. Correlación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	72
Tabla 28. Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y las dimensiones de Satisfacción Laboral.....	73
Tabla 29. Correlación entre la variable Satisfacción Laboral y las dimensiones de Clima Organizacional	73

Tabla 30. Clima organizacional*Satisfacción laboral	73
Tabla 31. Pruebas de chi-cuadrado.....	74
Tabla 32. Medidas simétricas.....	74
Tabla 33. Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción con la supervisión.....	75
Tabla 34. Pruebas de chi-cuadrado.....	75
Tabla 35. Medidas simétricas.....	75
Tabla 36. Tabla cruzada Clima Organizacional*Satisfacción con el ambiente físico	76
Tabla 37. Pruebas de chi-cuadrado.....	76
Tabla 38. Medidas simétricas.....	76
Tabla 39. Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción con las prestaciones	77
Tabla 40. Pruebas de chi-cuadrado.....	77
Tabla 41. Medidas simétricas.....	77
Tabla 42. Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción intrínseca	78
Tabla 43. Pruebas de chi-cuadrado.....	78
Tabla 44. Medidas simétricas.....	78
Tabla 45. Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción con la participación	79
Tabla 46. Pruebas de chi-cuadrado.....	79
Tabla 47. Medidas simétricas.....	79
Tabla 48. Tabla cruzada Satisfacción laboral*Comportamiento organizacional	80
Tabla 49. Pruebas de chi-cuadrado.....	80
Tabla 50. Medidas simétricas.....	80
Tabla 51. Tabla cruzada Satisfacción laboral*Estructura organizacional	81
Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado.....	81
Tabla 53. Medidas simétricas.....	81
Tabla 54. Tabla cruzada Satisfacción laboral*Estilo de dirección.....	82
Tabla 55. Pruebas de chi-cuadrado.....	82
Tabla 56. Medidas simétricas.....	82
Tabla 57. Alternativas de respuesta con mayor puntaje, variable Clima Organizaiconal	82
Tabla 58. Alternativas de respuesta con mayor puntaje, variable Satisfacción Laboral	83
Tabla 59. Los resultados alcanzados en al institución es fruto del trabajo de todos	84
Tabla 60. Los funcionarios de la institución cumplen con el horario establecido regularmente.....	84

Tabla 61. Los diferentes departamentos participan activamente en los retos de la institución	85
Tabla 62. Para el cumplimiento de las actividades se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	86
Tabla 63. La satisfacción que le produce trabajar por si mismo	86
Tabla 64. Las relaciones personales con sus superiores	87
Tabla 65. Los objetivos y metas que debe cumplir.....	88
Tabla 66. La limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo.....	88
Tabla 67. Tabla cruzada, grado de instrucción*pregunta 7. Clima Organizacional	89
Tabla 68. Pruebas de chi-cuadrado.....	90
Tabla 69. Tabla cruzada, grado de instrucción*pregunta 20. Clima Organizacional	90
Tabla 70. Pruebas de chi-cuadrado.....	90
Tabla 71. Tabla cruzada, edad*pregunta 16. Satisfacción Laboral.....	91
Tabla 72. Pruebas de chi-cuadrado.....	91
Tabla 73. Tabla cruzada, edad*pregunta 18. Satisfacción Laboral.....	91
Tabla 74. Pruebas de chi-cuadrado.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Likert	32
----------------------------------	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Componentes de la propuesta.....	47
Gráfico 2. Estrategia “Transformando realidades.....	49
Gráfico 3. Estrategia “La seguridad no es costosa, es inestimable”.....	52
Gráfico 4. Estrategia “Panorama institucional”.....	55
Gráfico 5. Test Chi Cuadrado	74
Gráfico 6. Distribución Chi Cuadrado.....	74
Gráfico 7. Alternativas de respuesta con mayor puntaje, variable Clima Organizaiconal	83
Gráfico 8. Alternativas de respuesta con mayor puntaje, variable Satisfacción Laboral	83
Gráfico 9. Los resultados alcanzados en al institución es fruto del trabajo de todos	84
Gráfico 10. Los funcionarios de la institución cumplen con el horario establecido regularmente... ..	85
Gráfico 11. Los diferentes departamentos participan activamente en los retos de la institución.....	85
Gráfico 12. Para el cumplimiento de las actividades se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	86
Gráfico 13. La satisfacción que le produce trabajar por si mismo	87
Gráfico 14. Las relaciones personales con sus superiores	87
Gráfico 15. Los objetivos y metas que debe cumplir.....	88
Gráfico 16. La limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo.....	89

INTRODUCCIÓN

El tema “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las Instituciones de Educación Superior del Ecuador (IES). Caso de estudio Instituto Superior Tecnológico Vicente León PA 2020-II” tiene relación con la línea de investigación Administración y Economía para el Desarrollo Social y se enmarca en la sub-línea de recursos humanos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

El presente estudio fue significativo, puesto que se encuentra alineado a uno de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida” (2017-2021), que en su política 5.6 resalta: impulsar la investigación, la capacitación, el desarrollo, la innovación y el emprendimiento para de esta manera promover el cambio de la matriz fructífera mediante la fusión entre el sector público, productor y las Instituciones de Educación Superior.

Estudiar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral es un tema de suma importancia dentro de las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, por tal motivo permite a los subordinados poseer una visión clara de los problemas que puede contraer un clima organizacional y satisfacción laboral hostil; influyendo de manera negativa en el desarrollo personal y profesional de los colaboradores y sobre todo en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Alva y Domínguez, 2013).

Cabe resaltar que, el clima organizacional y satisfacción laboral son dos variables muy estudiadas desde hace varios años y en la actualidad poseen un interés de estudio significativo dentro de las empresas. Con el pasar de los años sus definiciones han logrado transformaciones satisfactorias pero cada una de ellas concuerdan con su significado.

El clima organizacional es una serie de percepciones adquiridas directa o indirectamente a través de los diferentes comportamientos observados por los trabajadores de una empresa u organización, es considerado componente clave en el progreso de la misma, dando como resultado mayor eficacia organizativa.

El clima organizacional resalta, el enfoque de la conducta que posee el trabajador no es el efecto de los factores organizacionales existentes, pues depende de las percepciones que tenga de los factores en mención (Rambay, San Miguel y Duque, 2017).

Mientras que la satisfacción laboral tiene relación con las actitudes de los colaboradores pertenecientes a la empresa u organización, siendo un ámbito de calidad de vida en el trabajo que ha captado significativo interés de estudio. De esta manera, posee un efecto positivo en vínculo a su actividad y por ende hacia la institución a la cual pertenece (Marquina, 2013).

En los últimos años Ecuador ha tenido varias iniciativas de emprendimiento para conseguir el progreso de la Educación Superior. La nueva Constitución de la República del Ecuador correspondiente al año 2008, resalta la importancia que tienen los establecimientos en mención, mismos que se encuentran basados en la construcción de un país soberano.

Por consiguiente, la actual dinámica económica, política, social y cultural del país, exige a las Instituciones de Educación Superior amparar un proceso de revisión y reestructuración administrativa con el propósito de establecer organizaciones funcionales, eficaces y eficientes que encaminen al mejoramiento de los procedimientos administrativos y académicos (Vizcaíno y Martínez, 2014, p. 169).

Cabe resaltar que la formación profesional de los colaboradores pertenecientes a las Instituciones de Educación Superior (IES) del Ecuador, es uno de los recursos más indispensables hacia su progreso y de la colectividad. A este respecto, Loo (2017) señala “estos aspectos tienen como base primordial, el ambiente en el cual han venido trabajando los docentes, porque no ha sido el más propicio para ello, incidiendo de aspecto negativo muchas veces en el accionar universitario” (p. 1339). Por consiguiente, los funcionarios se han limitado en alcanzar el mejoramiento del clima organizacional, situación que influye directamente en sus actividades, en el comportamiento de los miembros y en el ambiente laboral donde se desenvuelven.

El expresidente de la República del Ecuador, Eco. Rafael Correa Delgado, declaró como una responsabilidad del gobierno “revisar, evaluar y calificar a todas las Instituciones de Educación Superior en el país, para proceder a seleccionar las mejores y que a partir de entonces, estas cumplan con ciertos parámetros establecidos a fin que puedan continuar en funcionamiento” (Loor, 2017, p. 1339).

Sin embargo, el clima organizacional y la satisfacción laboral han sido factores claves para el desarrollo y cumplimiento de las diferentes actividades empresariales, incidiendo directamente en el denominado espíritu de la organización, repercutiendo en la integración de sus funcionarios y por ende en la productividad institucional.

En la actualidad el análisis del clima organizacional se ha convertido en un componente indispensable para la dirección. Por consiguiente, Moreira (2016) afirma que “es un elemento que media entre la estructura, los procesos, las funciones y los objetivos, por un lado y las personas encargadas de cumplir con las tareas, por otro; estas personas con sus actitudes, comportamientos y desempeño en el trabajo” (p. 169).

Cabe destacar que, el talento humano es un elemento esencial por su incuestionable vinculación para conseguir mayor productividad en la organización. A este respecto, Gonzáles (2017) asegura ser visible la necesidad de disponer con mano de obra idónea en una institución, mismo que se encuentre comprometido al cumplimiento de los objetivos propuestos, satisfecho con la empresa a quien presta sus servicios a fin de que su desempeño laboral sea efectivo y a su vez, causa de diversidad ante la competencia. De esta manera, es importante considerar al personal por ser la base de la eficiencia empresarial.

Según el Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE), el país posee 356 IES acreditadas, 61 universidades entre ellas: 34 públicas, 19 particulares autofinanciadas y 8 particulares cofinanciadas; 295 institutos superiores entre ellos: 146 públicos, 136 particulares autofinanciados y 13 particulares cofinanciados.

En la provincia de Cotopaxi, se encuentran ubicadas 6 Instituciones de Educación Superior: 2 universidades y 4 institutos superiores, entre ellos el Instituto Superior Tecnológico Vicente León, situado en el cantón Latacunga, cuya misión es formar profesionales comprometidos y competitivos, acorde a la necesidad de la matriz productiva; cuenta con personal docente y administrativo altamente capacitado, poseen formación profesional de tercer y cuarto nivel.

No obstante, se ha podido constatar que el **problema de investigación** surgió de la necesidad del instituto en mención, a causa de la imperfecta circulación de la información, carencia de cooperación y compromiso, diversidad de canales de comunicación, conflicto entre compañeros, sobrecarga de trabajo, sueldo incompetente, escaso reconocimiento profesional, disminución de la productividad, ausentismo laboral, falta de liderazgo, resistencia al cambio y por la déficit capacitación y formación continua; dando como resultado un clima organizacional y satisfacción laboral hostil.

Sin embargo, la sociedad actual está enfrentando desafíos y transformaciones de diferente índole donde las empresas u organizaciones se han visto en la necesidad de adaptarse al cambio a fin de mantener su supervivencia y estar aptos para afrontar a la competitividad, su elemento clave hacia el éxito y en dirección al cumplimiento de sus objetivos es poseer un factor humano de excelencia (Peña, Olloqui y Aguilar, 2013).

En estos tiempos se ha incrementado el interés en los subordinados por buscar interrelaciones con sus colaboradores y un adecuado clima organizacional, se han centrado en ver la manera de cómo motivar a sus trabajadores con el propósito de elevar su perseverancia y satisfacción en el trabajo, ya que si existe bienestar son capaces de ser más adaptables, cooperadores y mantenerse dispuestos al cambio (Peña, Olloqui y Aguilar, 2013). De esta manera; contar con trabajadores satisfechos significa conseguir mejores resultados en el desempeño de sus responsabilidades, reflejando mediante una destacable atención a sus clientes y satisfaciendo sus expectativas con miras hacia el futuro (Alva y Domínguez, 2013).

Por lo antes expuesto fue necesario determinar el vínculo del clima organizacional y satisfacción laboral en las IES del Ecuador. Caso de Estudio IST Vicente León, PA 2020-II por motivo que el instituto indagado no posee mecanismos imprescindibles para un buen manejo del ambiente laboral, ni técnicas de mejoramiento al cambio de actitudes y conductas dirigidas a los colaboradores, situación que influye directamente en el comportamiento de sus miembros.

A través de la presente investigación se conoció claramente la influencia del clima organizacional y satisfacción laboral existente, variables que contribuyen de manera transversal a la gestión de recursos humanos, potenciando la calidad de vida de los trabajadores al ser el pilar fundamental de las empresas. Además, el estudio en mención aportó de forma significativa porque permitió a los directivos conocer visiblemente la situación actual de la institución, cómo influye en el desempeño laboral y en el estado de ánimo de sus funcionarios.

Ante lo expuesto se planteó la **formulación del problema**, ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los funcionarios de las Instituciones de Educación Superior (IES) del Ecuador?

El **objetivo general** de la investigación fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II; los **objetivos específicos** planteados fueron: Describir teórico y conceptualmente al ambiente laboral y satisfacción laboral, examinar las acciones ejecutadas para conocer la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el IST Vicente León y proponer la implementación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el IST Vicente León.

Lo interesante de la propuesta expuesta es que, su aplicación permitirá alcanzar la eficacia institucional a través de la satisfacción que muestre el trabajador o colaborador perteneciente al instituto indagado, en este sentido, será evidente el mejoramiento continuo del clima organizacional y satisfacción laboral.

Tabla 1. Sistema de tareas en relación a los objetivos específicos

Objetivos Específicos	Actividad
<p>1. Objetivo específico 1: Describir teórica y conceptualmente al clima organizacional y satisfacción laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Búsqueda de información bibliográfica en libros, artículos científicos, revistas indexadas y páginas web concerniente al clima organizacional y satisfacción laboral. 2. Investigación de casos basados en la determinación de la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) del Ecuador.
<p>2. Objetivo específico 2: Examinar las acciones ejecutadas para conocer la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el IST Vicente León.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de un instrumento para recopilar información referente al clima organizacional y satisfacción laboral. 2. Análisis e interpretación de resultados obtenidos mediante la indagación ejecutada.
<p>3. Objetivo específico 3: Proponer la implementación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el IST Vicente León.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de una propuesta de implementación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el IST Vicente León.

Elaborado por: La investigadora

Por el tamaño de la población a nivel país, por las Instituciones de Educación Superior (IES) existentes en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga y por el número de funcionarios se decidió trabajar con el Instituto Superior Tecnológico Vicente León, ya que se tuvo la colaboración necesaria para la respectiva indagación.

Con el propósito de establecer **la justificación**, referente al Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las Instituciones de Educación Superior. Caso de Estudio IST Vicente León, PA 2020-II y para mantener la supervivencia del establecimiento, se ha propuesto la determinación de estrategias basadas en las

dimensiones del ambiente laboral que contribuyan al incremento del nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Actualmente el clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior del Ecuador es un factor muy significativo, incide directamente en la satisfacción laboral de sus colaboradores y contribuye en el cumplimiento de los objetivos colectivos. En consecuencia, la variable en mención es una orientación y una herramienta administrativa sustancial que encamina a sus directivos en la toma de decisiones permitiendo proyectarse al incremento de la productividad corporativa.

El entorno de trabajo del Instituto Superior Tecnológico Vicente León, necesita una considerable atención por ser un factor indispensable para el incremento de la eficiencia organizativa, ya que poseer un ambiente laboral hostil genera conflictos entre compañeros, disminución de la eficacia y productividad; pero sobre todo impide sostener el compromiso institucional.

La importancia de ejecución del presente trabajo investigativo fue por motivo que, el clima organizacional del IST Vicente León no es óptimo y hasta la actualidad no se ha elaborado una alternativa de solución; por ese motivo, al indagar sobre el tema nos permitió alcanzar un diagnóstico claro referente al entorno laboral y la satisfacción laboral de la institución con el fin de conocer los diferentes elementos o factores que inciden de manera directa.

Por lo antes expuesto es ineludible determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en las Instituciones de Educación Superior del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II cabe manifestar que, la indagación en mención permitirá descubrir las diferentes causas y efectos del inadecuado clima organizacional generado en el establecimiento para posteriormente buscar una solución e incrementar la eficiencia institucional.

La indagación fue propicia, tuvo un total de 75 beneficiarios directos entre personal docente y administrativo; además, fue viable ya que se tuvo la autorización y

respaldo de las autoridades como de sus colaboradores para recopilar información necesaria y relacionada con el tema a explorar.

Por medio de la **metodología** se procuró señalar las bases y aspectos metodológicos para la ejecución de la presente investigación. El enfoque de indagación utilizado es el cualitativo, puesto que se alcanzaron datos del análisis interno de la institución, en la dimensión que se interpretan los resultados obtenidos desde la percepción del personal docente y administrativo. Cabe indicar que, la perspectiva cualitativa del estudio pretende acercarse a la realidad social a partir del empleo de datos no cuantitativos.

Alcance de investigación

La indagación fue bibliográfica documental, no experimental puesto que se ejecutó sin manipular deliberadamente variables, aplicada por cuanto la investigación está enfocada a la solución de problemas y correlacional porque tiene como propósito determinar la relación no causal existente entre las variables de estudio Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Técnica e Instrumentos

Conviene memorar que la investigación posee un enfoque cualitativo y por esta razón la recolección de datos se adapta a dos instrumentos (cuestionarios) de 20 ítems cada uno, dirigido a los funcionarios del IST Vicente León. Para la variable Clima Organizacional se toma como referencia a la encuesta elaborada por Segredo (2017), herramienta que facilitó adquirir resultados garantizando una medición objetiva, válida y confiable.

La aplicación del presente instrumento tuvo como objetivo recolectar datos en cuanto al Clima Organizacional, mismo que está constituido por tres dimensiones y nueve indicadores conforme se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Variables, dimensiones e indicadores de Clima Organizacional

Variables	Dimensiones	Indicadores
Clima Organizacional	Comportamiento Organizacional	1. Motivación 2. Comunicación 3. Relaciones Interpersonales y de Trabajo
	Estructura organizacional	1. Funcionamiento 2. Condiciones de Trabajo 3. Estímulo de desarrollo organizacional
	Estilo de dirección	1. Liderazgo 2. Participación 3. Solución de conflictos 4. Trabajo en equipo

Elaborado por: La Investigadora

Para la variable Satisfacción Laboral se admite como referencia al cuestionario de **J. L. Meliá y J. M. Peiró (1989)**, por motivo que “evalúa la satisfacción en cinco indispensables factores: satisfacción con la supervisión, ambiente físico, prestaciones, intrínseca y satisfacción con la participación” (Argoti, 2019, p. 41). Además, porque tiene como propósito identificar los elementos que pueden poseer un significativo efecto en la complacencia de los trabajadores, ha sido esquematizado a fin de alcanzar una evaluación eficaz y próspera.

El instrumento en mención está constituido por 5 dimensiones y 15 indicadores como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Variables, dimensiones e indicadores de Satisfacción Laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción Laboral	Satisfacción con la supervisión	1. Apoyo de superiores 2. Relaciones personales con superiores, igualdad y justicia en el trato 3. Proximidad y frecuencia de supervisión
	Satisfacción con el ambiente físico	1. Entorno y espacio de trabajo 2. Temperatura Ventilación, Iluminación 3. Limpieza higiene y salubridad
	Satisfacción con las prestaciones	1. Oportunidades de promoción 2. Oportunidades de formación 3. Negociaciones empleado-empleador 4. Contrato empleado-empleador 5. Salario
	Satisfacción intrínseca	1. Oportunidades de hacer lo que le gusta 2. Trabajo por sí mismo 3. Objetivos, finalidad y manufactura a alcanzar
	Satisfacción con la participación	1. Contribución en la toma de decisiones

Fuente: Alegre, Barrientos y Milla (2015)

Elaborado por: La Investigadora

En efecto, se aplicó dos encuestas para la recolección de datos del clima organizacional y satisfacción laboral, dichos instrumentos fueron medidos a través de la escala de valoración de Rensis Likert y elaborados con lenguaje objetivo, claro y conciso, que cumplan con cada uno de los parámetros permitiendo receptor información relacionada con el tema de investigación.

Conviene especificar que, las herramientas fueron validadas mediante el método de juicio de expertos para su concerniente aprobación. Su aplicación se ejecutó por medio de Formularios de Google, se solicitó a los funcionarios del establecimiento el cumplimiento de la actividad a través de correo electrónico y mensajes al grupo de WhatsApp institucional.

La estructura de los instrumentos de investigación (encuestas) se presentan en dos partes como se especifica a continuación:

Tabla 4. Estructura de los cuestionarios

Variables	Dimensiones	Ítems
Clima Organizacional	Comportamiento Organizacional	1,3,5,10,12,16
	Estructura organizacional	2,6,8,13,15,18
	Estilo de dirección	4,7,9,11,14,17,19,20
Satisfacción Laboral	Satisfacción con la supervisión	25,28,30,34
	Satisfacción con el ambiente físico	23,26,31,36
	Satisfacción con las prestaciones	21,22,29,37,40
	Satisfacción intrínseca	27,33,35,38
	Satisfacción con la participación	24,32,39

Elaborado por: La Investigadora

Para la aplicación de los instrumentos de investigación, se optó por remitir a la población finita de estudio (75 funcionarios) las encuestas correspondientes mediante Formularios de Google donde se alcanzó 60 respuestas, dándonos un margen del 80% de participantes

Procedimiento para Registro de Datos

Luego de haber recolectado los datos respectivos se procedió a organizarlos y clasificarlos en una matriz de Excel para posteriormente ingresar los mismos a la

aplicación estadística SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) a fin de conseguir un análisis minucioso de la investigación.

Validez y Confiabilidad

Para la fiabilidad de los instrumentos se utilizó el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach.

En cuanto a la validez del instrumento relacionado con el clima organizacional constituido por 20 ítems, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,963 mientras que, la herramienta de satisfacción laboral obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,964 según muestra tabla 20 y 21, entonces se puede determinar que las encuestas empleadas tienen un alto grado de confiabilidad, ya que entre más cerca de 1 esté la conexión, más elevado es el nivel de veracidad.

Análisis e Interpretación de datos

Las encuestas fueron respondidas por 60 funcionarios entre personal docente y administrativo del Instituto Superior Tecnológico Vicente León, su aplicación fue un éxito y se llevó a cabo del 02 al 10 de junio del 2021 mediante Formularios de Google donde se pudo evidenciar colaboración, participación y sobre todo predisposición para contribuir en este proceso. Como garantía de lo expuesto (ver anexo 2,3).

Los datos recolectados de la investigación fueron analizados estadísticamente, puesto que se logró identificar el contraste estadístico más confiable para la prueba de hipótesis planteada y comprobar el vínculo actual entre las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral).

Con el propósito de proveer objeción a las interrogantes planteadas, las hipótesis a evidenciar son las siguientes:

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

En la tabla 22, se puede observar la edad, género, años de servicio, grado de instrucción y situación laboral de los funcionarios a fin de conocer en forma inicial a quien se aplicó los instrumentos de indagación. Además, se puede apreciar que la mayoría del personal encuestado posee de 35 a 45 años de edad, hay equilibrio de género, poseen de 4 a 6 años de servicio, su grado de instrucción es del Cuarto Nivel y su situación laboral es por contrato.

Es importante señalar que se ejecutó la prueba de normalidad del clima organizacional, satisfacción laboral y sus dimensiones mediante el indicador Kolmogorov-Smirnov para una muestra, debido a que son datos cualitativos.

Al leer las tablas 24, 25 y 26, se observa que tanto para el clima organizacional, satisfacción laboral y sus dimensiones el p-value o nivel de significancia en su totalidad es menor a 0,05 concluyendo que los datos no presentan una distribución normal. Es decir, las variables y en especial los elementos correspondientes a la variable dependiente no se ajustan a una curva de dispersión estándar por lo cual se procede a trabajar con estadísticos no paramétricos hacia la determinación de la hipótesis general y específicas.

Se vio necesario ejecutar el análisis de correlación entre las variables de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral) donde se obtuvo los siguientes resultados:

De acuerdo al indicador Rho de Spearman se ha obtenido un valor 0.665, entonces la correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es fuerte porque se encuentra en el intervalo ($<0.6, 0.8$) es decir, las dos variables están asociadas en sentido directo y correlacionadas de modo directamente proporcional.

De acuerdo al nivel de significancia se obtiene el valor 0,00 demostrando nuevamente que existe una correlación elocuente entre estas dos variables, pues son independientes, posee una relación lineal. Además, acorde al grado de relevancia que mide la fuerza de la evidencia en sus datos en contra de H_0 , como se obtuvo un valor bien pequeño, cero (0,00), se cuenta con suficiente comprobación para decir que se rechaza la hipótesis nula de la investigación y se acepta la alternativa. (ver tabla 27).

Así mismo, al realizar un análisis cruzado del clima organizacional, satisfacción laboral y sus dimensiones, se puede corroborar la presencia de una relación lineal directa entre estas, pues de acuerdo al indicador Rho Spearman, muestra una correlación alta o fuerte a través de la variable general y los distintos elementos, ya que se encuentran en el intervalo ($<0.6, 0.8$). Así mismo, conforme al p-value podemos observar el nivel de significancia igual a 0,00, lo que muestra la existencia de un vínculo considerable (ver tablas 28 y 29).

Conviene especificar que también se ejecutó el análisis estadístico entre clima organizacional, satisfacción laboral y sus dimensiones a fin de conocer su vínculo, la hipótesis de indagación general y específicas.

Como el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0,00 < 0,05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Además, se puede decir que a un grado de relevancia de 0.05 el clima organizacional se vincula significativamente con la satisfacción laboral. No obstante, revisando el coeficiente de contingencia que es inferior de 0.05 entonces se indica que existe una relación fuerte entre estas dos variables (ver tablas 30, 31 y 32).

El resultado cae en la zona de rechazo por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que indica que la satisfacción laboral depende del clima organizacional. Pues se acepta la hipótesis nula si el valor del chi cuadrado (26.56) es menor al punto crítico (3.4641), pero como en este caso sucedió lo contrario, se acepta la hipótesis alternativa (ver gráfico 5 y 6).

Al realizar el análisis cruzado entre la variable clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral se pudo corroborar que existe relación entre las mismas ya que el valor de significancia y el coeficiente de contingencia es 0.00 se acepta las hipótesis alternativas específicas y se rechaza las hipótesis alternativas nulas (ver tablas 33-56).

Como no manifestar que en este apartado de la investigación también se hace referencia a las alternativas de respuesta correspondientes a los instrumentos de estudio que más puntaje tuvieron. A continuación, se detalla lo expresado:

En relación al clima laboral el 56.7% de la población que corresponde a 34 personas encuestadas indican que están totalmente de acuerdo con los aspectos relacionados a las sensaciones e impresiones que tienen los colaboradores sobre el ambiente laboral, entonces se diría que el clima organizacional no solo interfiere en la productividad de los funcionarios, sino que es capaz de afectar la calidad de vida y satisfacción de los colaboradores, razón por la cual el instituto debe plantear estrategias relacionadas a la mejora del clima laboral (ver tabla 57 y gráfico 7).

Mientras que, en referencia a la satisfacción laboral el 63.3% de la población correspondiente a 38 funcionarios encuestados muestran que están bastante satisfechos con su entorno y condiciones de trabajo, en este sentido, se afirma que la variable referida no solamente repercute en la productividad y el rendimiento del colaborador, sino que también en la eficiencia institucional (ver tabla 58 y gráfico 8).

Haciendo referencia a la interrogante 7 de la encuesta clima organizacional (tabla 59 y gráfico 9), el 43.3% de la población encuestada perteneciente a 26 funcionarios aseguran que están bastante de acuerdo que los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos.

En referencia a la pregunta 13 del instrumento de la variable clima organizacional, el 36.7% de la población encuestada correspondiente a 22 funcionarios indican que están bastante de acuerdo que los funcionarios de la institución cumplen con el horario establecido regularmente (ver tabla 60 y gráfico 10).

En relación a la interrogante 17 del instrumento del clima organizacional, el 51.7% de la población encuestada correspondiente a 31 trabajadores revelan que están bastante de acuerdo que los diferentes departamentos participan activamente en los retos de la institución (ver tabla 61 y gráfico 11).

Haciendo referencia a la pregunta 20 del instrumento de la variable clima organizacional, el 46.7% de la población encuestada correspondiente a 28 colaboradores indican que están bastante de acuerdo que para el cumplimiento de las variables encomendadas se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo (ver tabla 62 y gráfico 12).

De la misma manera, la pregunta 13 de la encuesta satisfacción laboral, el 53.3% de la población encuestada perteneciente a 32 colaboradores indican que están bastante de acuerdo de la satisfacción laboral que le produce trabajar por sí mismo (ver tabla 63 y gráfico 13).

La interrogante 14 del instrumento de la variable satisfacción laboral, el 43,3% de la población encuestada correspondiente a 26 colaboradores indican que están muy satisfechos con las relaciones personales con sus superiores (ver la tabla 64 y gráfico 14).

Según la pregunta 15 de la encuesta satisfacción laboral, el 41.7% de la población encuestada perteneciente a 25 funcionarios indican que están bastante satisfechos con los objetivos y metas que deben cumplir (ver tabla 65 y gráfico 15).

Y finalmente, la interrogante 16 de la encuesta satisfacción laboral, el 38,3% de la población encuestada perteneciente a 23 trabajadores indican que están bastante satisfechos de la satisfacción laboral que le produce trabajar por sí mismo (ver tabla 66 y gráfico 16).

Según la tabla cruzada perteneciente a la variable clima organizacional (ver tabla 67), se constata que, de acuerdo al grado de instrucción, el 43.5% de las personas que tienen título de tercer nivel en la institución indican que están bastante de acuerdo que los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos.

Así mismo, el 44.4% de las personas que tienen título de cuarto nivel en la institución indican que están bastante de acuerdo que los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos.

También el 100% de las personas que tienen otro tipo de título indican que están totalmente en desacuerdo que los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos.

Se afirma que se está utilizando un coeficiente de confianza del 95% por lo que el nivel de significancia es 5% (0.05), entonces como la significancia asintótica (bilateral) es $0.042 < 0.05$, se acepta la hipótesis que indica que existe una relación entre las dos variables analizadas (ver tabla 68).

Según la tabla cruzada perteneciente a la variable clima organizacional (tabla 69), se puede apreciar que, de acuerdo al grado de instrucción, el 60.9% de los funcionarios que tienen título de tercer nivel en la institución indican que están bastante de acuerdo que para el cumplimiento de las actividades encomendadas se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.

Así mismo, el 38.9% de las personas que cuentan con título de cuarto nivel en la institución indican que están bastante de acuerdo y totalmente de acuerdo que para el cumplimiento de las actividades encomendadas se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.

También el 100% de las personas que poseen otro tipo de título en la institución indican que están totalmente en desacuerdo en que los trabajadores que cumplen adecuadamente sus responsabilidades reciben reconocimiento.

Se afirma que se está utilizando un coeficiente de confianza del 95% por lo que el nivel de significancia es 5% (0.05), entonces como la significancia asintótica (bilateral) es $0.041 < 0.05$, se acepta la hipótesis que indica que existe una relación entre las dos variables analizadas (ver tabla 70).

A través de la tabla cruzada perteneciente a la variable satisfacción laboral (ver tabla 71), se puede apreciar que, de acuerdo a la edad comprendida entre 24 y 34 años, el 50% de los funcionarios indican que están bastantes satisfechos por la limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo

De acuerdo a la edad comprendida entre 35 y 45 años, el 38.9% de los funcionarios indican que están muy satisfechos por la limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo

De acuerdo a la edad comprendida entre 46 y 56 años, el 41.7% de los funcionarios indican que están bastante y muy satisfechos por la limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo.

Se afirma que se está utilizando un coeficiente de confianza del 95% por lo que el nivel de significancia es 5% (0.05), entonces como la significancia asintótica (bilateral) es $0.030 < 0.05$, se acepta la hipótesis que indica que existe una relación entre las dos variables analizadas (ver tabla 72).

A través de la tabla cruzada perteneciente a la variable satisfacción laboral (ver tabla 73), se puede apreciar que, de acuerdo a la edad comprendida entre 24 y 34 años, el 58.3% de los funcionarios indican que están bastantes satisfechos por las oportunidades que se le presenta en su trabajo al ejecutar las actividades en las que usted se distingue.

De acuerdo a la edad comprendida entre 35 y 45 años, el 44.4% de los funcionarios indican que están bastante satisfechos por las oportunidades que se le presenta en su trabajo al ejecutar las actividades en las que usted se distingue.

De acuerdo a la edad comprendida entre 46 y 56 años, el 58.3% de los funcionarios indican que están muy satisfechos por las oportunidades que se le presenta en su trabajo al ejecutar las actividades en las que usted se distingue.

Se afirma que se está utilizando un coeficiente de confianza del 95% por lo que el nivel de significancia es 5% (0.05), entonces como la significancia asintótica (bilateral) es $0.047 < 0.05$, se acepta la hipótesis que indica que existe una relación entre las dos variables analizadas (ver tabla 74).

Luego de haber realizado una análisis estadístico minuciosos sobre las variables de estudio Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, se propone implementar

estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el IST Vicente León.

CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Antecedentes. –

En los últimos años estudiar el vínculo del clima organizacional y satisfacción laboral en las IES (Instituciones de Educación Superior) ha sido muy relevante, conlleva a la implementación de estrategias que permitan el incremento de la eficiencia corporativa. Continuamente se presentan investigaciones relacionadas con el objeto de estudio donde se detalla el tema, objetivo, marco metodológico y conclusiones principales de cada indagación.

Contreras (2019), en su tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018”, contribuyó a mejorar la situación que vive la institución mediante la propuesta orientada a la calidad pedagógica que se brindaba a los estudiantes, centrada a la formación integral, nivel cognitivo y formativo.

La investigación antes mencionada tuvo por objetivo determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule – 2018 (Contreras, 2019, p. 18). Conviene especificar que, las variables presentadas han tomado relevante importancia de estudio, puesto que el talento humano es considerado como el capital más valioso de una organización.

Según el análisis efectuado se evidenció que en la ejecución del trabajo de indagación antes mencionado, la investigación fue no experimental de tipo correlacional, elaborada bajo el método cualitativo. Para la recolección de datos el autor aplicó la técnica de la encuesta, validada hacia su confiabilidad y confidencialidad. La población estuvo compuesta por 89 empleados y se trabajó con una muestra de 40 funcionarios.

Además, se identificó que, para determinar la correlación entre las variables, Contreras utilizó la prueba estadística Rho de Spearman.

El autor de la presente indagación, afirma que:

Se puntualizó el vínculo existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018, para lo cual se consideró el coeficiente Rho de Spearman= 0.437** ($p= 0.005 < 0.01$) valor que señala una correlación moderada, positiva y significativa al nivel 0.01. Los resultados también revelaron la influencia del nivel medio del 77.50% en las variables. (Contreras, 2019, p. 42)

El estudio antes citado contribuye a la presente investigación porque hace referencia a las teorías, dimensiones, definiciones, tipos e importancia de las variables de indagación (clima organizacional y satisfacción laboral).

Soria, Pedraza y Bernal González (2019), realizaron el artículo titulado: “El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior” (p. 1). Su objetivo principal fue conocer la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral según la percepción de los funcionarios adscritos a un establecimiento de formación universitaria del estado de Tamaulipas, México (Soria, Pedraza y Bernal, 2019, p. 1).

La investigación antes enunciada cooperó en la mejora de los constructos expuestos, inciden en el capital humano y por ende en la calidad de servicios educativos para conseguir un ambiente laboral propicio en la institución. Como aspectos técnicos podemos mencionar que la metodología aplicada fue de carácter cuantitativo, correlacional.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 454 empleados agregados a la dependencia de educación superior y se trabajó con una muestra de 208 funcionarios. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario del clima organizacional y la escala de satisfacción, herramienta ejecutada bajo la modalidad en línea.

Los autores del artículo científico: El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior, concluyeron que, “existe una relación positiva y significativa entre los componentes de las variables

analizadas, lo cual genera conocimiento empírico sobre las relaciones del ambiente laboral y la satisfacción de las personas en su trabajo” (Soria, Pedraza y Bernal, 2019, p. 1).

El resultado del artículo científico, aporta de manera acertada a la indagación planteada, puesto que confirma la influencia de la satisfacción laboral en el ambiente de trabajo, permitiendo potenciar aspectos relevantes como la eficacia, diferenciación, innovación y rendimiento organizacional.

Gomero (2019), maestrante de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Perú, realizó su estudio titulado: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de la Universidad de Barranca”. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación existente entre las variables de indagación expuestas, contribuyeron hacia la toma de decisiones acertadas que ayudaron al mejoramiento de la productividad por ser producto de un buen ambiente de trabajo.

El tipo de investigación fue aplicada, correlacional con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos se empleó dos encuestas direccionadas al clima organizacional y la satisfacción laboral, mismos que fueron evaluados mediante juicios de expertos. Los instrumentos se aplicaron a 77 empleados del establecimiento. Se concluyó que, “El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral; además podemos decir que el nivel de correlación es regular (40.6%)” (Gomero, 2019, p. 57).

La tesis citada aporta a la actual investigación porque define al clima organizacional y satisfacción laboral, así como también hace hincapié a sus teorías, factores que influyen y efectos; por su puesto contribuye al desarrollo del marco teórico de la indagación.

Huaita y Luza (2018) realizaron el artículo llamado: “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas” (p. 300). La investigación mantuvo como objetivo determinar la influencia que poseen las

variables de estudio en el ejercer educativo de los establecimientos pedagógicas del nivel secundario de Barrios Altos-Lima; proceso investigativo que contribuyó a excluir el ambiente hostil percibido por catedráticos del organismo para así incrementar su rendimiento y mejorar las estrategias formativas.

El proceso para el desarrollo de la investigación fue básico y de nivel explicativo, su muestra de tipo probabilística misma que estuvo constituida por 103 docentes pertenecientes al grado de secundaria de Barrios Altos-Lima. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento empleado a fin de recolectar datos del cuestionario.

Conviene especificar que, para la validez de los instrumentos de estudio se empleó el juicio de expertos y su confiabilidad fue verificada a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

El autor de la presente indagación, afirma que:

El clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente ($p < 0.05$) en el desempeño del docente del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima, año 2016. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral sobre el desempeño docente es al 54.2% ya que las variables independientes explican el 54.2% de la varianza de la variable dependiente (desempeño docente). Aquellos aspectos vinculados al ambiente de trabajo sumado a la disposición hacia el trabajo basadas en creencias y valores hacen que los docentes propicien aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa con sus estudiantes. (Huaita y Luza, 2018, p. 310).

El artículo anterior posee información relevante para el desarrollo de la nueva investigación, pues muestra la importancia y los beneficios de estudiar el clima y la satisfacción laboral en una institución educativa, considerando ser los principales referentes de un excelente o inadecuado desempeño. Cabe resaltar que mientras más elevada sea la eficiencia docente, mayor será el incremento de la calidad formativa.

(Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla, 2017), en el artículo científico: “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena” (p. 7). El objetivo principal de estudio fue determinar la correlación entre las variables expuestas en docentes y administrativos de un establecimiento de educación superior de la comuna de Chillán-Chile; investigación que contribuyó a alcanzar el progreso y el bienestar del talento humano y de la organización, elevando el rendimiento y la productividad a través de personal comprometido ante su trabajo.

Como aspectos técnicos podemos anunciar que la investigación fue de carácter cuantitativo, correlacional, de corte transversal; el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta, mediante la cual se recogió información descriptiva socio demográfica del personal docente y administrativo de la institución.

El instrumento de recolección de datos de la variable satisfacción laboral fue el cuestionario S20/23 y la escala de medición del clima organizacional corresponde a Koys y DeCotiis. La muestra determinada para el estudio fue de 166 funcionarios entre personal docente y administrativo, mismos que fueron seleccionados mediante el método probabilístico estratificado.

Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017), concluyeron que, “la percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos” (p. 7).

El documento expuesto coadyuvará en la elaboración de la presente investigación propuesta porque posee el mismo contexto de estudio, señala que estudiar el clima organizacional y satisfacción laboral en una institución de educación superior es imprescindible. Sin embargo, es necesario incidir que las variables mencionadas influyen directamente en el bienestar y compromiso de sus colaboradores, a las prácticas educativas y al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como plantea (Alva y Domínguez, 2015, p. 90) en su artículo titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro

de Chimbote, 2013”. El objetivo principal fue determinar si existe relación entre las variables antes expuestas, enfocadas en el recurso humano de la Institución de Educación Superior concerniente en el año 2013. La investigación contribuyó a que las autoridades tengan un panorama claro de los conflictos suscitados en el establecimiento, mismos que han generado un ambiente de trabajo inadecuado lo que conllevó a centrarse en el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores a través del incremento de la eficiencia para satisfacer la demanda de sus clientes externos en el ámbito universitario.

Para la recopilación de datos se emplearon dos instrumentos (encuestas) basados en la escala de clima organizacional y satisfacción laboral. La población objeto de estudio estuvo constituida por 2431 empleados entre funcionarios, docentes, administrativos y personal de servicios. Se trabajó con una muestra de 332 trabajadores pertenecientes a la institución.

Los autores del artículo científico en mención: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013, concluyeron que, “se determinó que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote” (Alva y Domínguez, 2015, p. 100).

El artículo científico citado aporta significativamente a la presente investigación siendo una base para la ejecución de la metodología, especifica claramente su análisis, el tipo de indagación, diseño, técnicas e instrumentos utilizados, encontrándose acorde al desarrollo de la tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León, PA 2020-II”.

Los autores citados afirman que el clima organizacional y satisfacción laboral son dos variables que poseen relación significativa. Por supuesto, su estudio es indispensable porque el talento humano es una pieza clave para el desarrollo y transformación de la empresa u organización.

No obstante, las variables mencionadas dentro de las instituciones de educación superior han conseguido ser el pilar fundamental con la finalidad de conseguir su éxito, hoy en día reconocen que los trabajadores o colaboradores requieren de atención para mejorar el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral a fin de aumentar el rendimiento, el servicio educativo y, por ende, la eficiencia organizacional.

Cabe resaltar que, los documentos citados aportaran sustancialmente en la ejecución de la investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León” ya que poseen relación con el tema expuesto.

1.2.Fundamentación epistemológica

Para llevar a cabo la presente investigación se toma en cuenta en la fundamentación teórica las categorías definidas en el problema, mismas que están relacionadas con el clima organizacional y satisfacción laboral.

1.2.1. Clima organizacional

Desde mediados del siglo XX, el clima organizacional ha sido objeto de estudio de múltiples autores, se ha abordado mediante diferentes puntos de vista para analizar su influencia en el comportamiento, motivación, desempeño y en la satisfacción de los trabajadores (Banegas y Cardona, 2017); por consiguiente, a continuación, se detallan los aportes de distintos escritores a través del tiempo.

Los primeros acontecimientos referentes al análisis del clima organizacional se dieron en el experimento ejecutado por el sociólogo Elton Mayo entre los años 1927 a 1939 en las fábricas Hawthorne, mediante una serie de ensayos sobre las particularidades físicas del ambiente de trabajo permitió demostrar que la optimización de las condiciones laborales incrementa la productividad y la satisfacción del talento humano.

Rambay, San Miguel y Duque (2017) anuncian sobre el experimento realizado por Mayo y sus colegas, donde concluyen que aspectos del CO tales como las relaciones humanas, el sentido de pertenencia y el reconocimiento personal, son

factores determinantes en la motivación y desempeño de las personas, lo cual deja ver la importancia de brindar un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar de los individuos y su rendimiento laboral.

En la década de los años 1950, el clima organizacional era estudiado de manera experimental y se orientaba en cómo afectaría la productividad de las empresas, en cierto modo, con el pasar del tiempo se le definió como la motivación del talento humano. Argyris (1958) resalta que las relaciones interpersonales son factores que determinan el ambiente de trabajo.

García (2009), manifiesta que el concepto de clima organizacional nace en la década de los sesenta, es conocido también como clima laboral, ambiente laboral y organizacional; el Dr. Sailil Gellerman fue quien lo introdujo en el ámbito de la psicología industrial, refiriéndose al contexto interno del talento humano perteneciente a una empresa u organización (Rambay, San Miguel y Duque, 2017).

En la tesis de Garcia & Ibarra (2012), hacen mención a Brunet, quien afirma que “el concepto del clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960” (p. 5), estaba influido por dos grandes escuelas del pensamiento (Gestalt y Funcionalista).

Para la escuela Gestalt los individuos están influenciados por la percepción que tienen sobre su entorno, mientras tanto el establecimiento Funcionalista expresa que el pensamiento y la conducta de cada persona depende del contexto que lo rodea (Rodríguez, 2016). De cualquier modo, las instituciones mencionadas concuerdan que el ser humano establece cambios en el ser humano, pero conservando un equilibrio dinámico que beneficie a los mismos.

Litwin y Stringer (1968) manifiestan que el ambiente de trabajo es la suma de los efectos subjetivos, el estilo informal de los colaboradores y de otros factores ambientales referente a las actitudes, creencias, valores y motivación. Por otro lado, aproximadamente en la década de los años 1970, el clima era indagado desde la perspectiva individual en el cual los trabajadores percibían su entorno laboral, después;

a comienzo del periodo correspondiente a los años 1990, se estableció como apreciaciones que poseía cada persona de forma particular porque incidían en la conducta del ser humano (Rodríguez, 2016). Por supuesto, el clima organizacional es considerado como el conjunto de propiedades dentro del ámbito interno de la empresa u organización, puesto que influyen directa o indirectamente sobre la conducta, estimulación y percepciones del talento humano.

Pérez de Maldonado (1997; 2000), señala que el clima organizacional es un fenómeno socialmente constituido por las interacciones entre los individuos y las condiciones de trabajo, puesto que dan significado a las expectativas individuales y grupales. En este sentido, un sin número de autores coinciden que el ambiente laboral no es más que la percepción compartida de las realidades internas del grupo (Loor, 2017).

Hoy en día el clima organizacional hace referencia a las diferentes particularidades de empleo donde constantemente se incrementa su importancia de investigación, estableciendo la forma que el ser humano percibe las características de su ocupación, rendimiento, productividad y presunción; influyendo directamente en el comportamiento y en los niveles de la satisfacción laboral (Valdivieso, 2018). Mientras que, Moreira (2016) asevera ser “el elemento que media entre la estructura, los procesos, las funciones y los objetivos, por un lado y las personas encargadas de cumplir con las tareas, por otro; estas personas con sus actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo” (p. 169).

En cuanto a instituciones educativas, se proporcionó la aprobación de la Convención sobre los Derechos Humanos por las Naciones Unidas en el año 1948, quien inició una línea de investigación relacionada acerca de los beneficios de un ambiente apropiado en centros educativos que desarrolle a los estudiantes con relación a educación, socio-emocional y ético (Murillo y Martínez, 2012). Por esta razón, al clima escolar y de aula se le considera como uno de los factores significativos que determinan la formación de los educandos y el funcionamiento del centro docente.

1.2.1.1. Teorías del Clima Organizacional

1.2.1.1.1. Teoría de la Administración

Lázaro y Silva (2014), tomaron como referencia a Chiavenato (2000) la teoría de la administración en su contexto histórico, en tal sentido explican los modos que los expertos han conceptualizado a las organizaciones, según sus paradigmas históricos, para determinar una mejor relación entre gestión y entorno laboral. Analizaron de qué manera en el tiempo ha ido evolucionando los diferentes puntos de vista de las empresas. Por ello presentan las siguientes teorías: clásica, neoclásica y moderna sobre las organizaciones (Gomero, 2019).

Tabla 5. *Teorías de la administración*

Autor	Teorías	Aportes
Frederick Winslow Taylor	Teoría Clásica	- Teoría formulada en el año 1916, concebida como una estructura, enfocada en analizar los sitios de trabajo para conseguir el perfeccionamiento en la eficiencia y productividad laboral. - Gomero (2019) afirma que la teoría en mención, inició con la implementación de componentes primordiales y posteriormente estudió cómo debe estructurarse adecuadamente para el cumplimiento de los objetivos empresariales u organizacionales.
	Teoría Neoclásica	- Nacida en la década de los 50 y a inicios de los 60, convirtiéndose en la evolución de la teoría clásica. - Los neoclásicos afirmaron que mediante la división del trabajo se consigue una autonomía eficaz entre las funciones laborales, como también, las automatiza y se logra el cumplimiento de actividades repetitivas ocasionando insatisfacción laboral.
	Teoría Moderna	- Sus orígenes se dieron en las ciencias biológicas, quienes fueron modificadas a fin de satisfacer las necesidades de la teoría organizacional. - Adopta un punto de vista complejo y dinámico de las organizaciones, considerado aproximación a los sistemas; es decir, estima que una organización existe en una relación interdependiente con su medio (Gomero, 2019).

Fuente: Gomero (2019)

Elaborado por: La investigadora

Con el pasar de los años, las empresas u organizaciones han considerado indispensable estudiar el ambiente de trabajo, puesto que al existir una adecuada satisfacción laboral se incrementa la productividad empresarial. De este modo, el clima organizacional se coloca dentro de la Teoría General de la Administración; sin embargo, varios autores afirman que el concepto del CO se sobrelleva en diversas escuelas del pensamiento: Gestalt, Funcionalista, Estructuralista, Humanista, Sociopolítica y Crítica (Orbegoso, 2010).

Tabla 6. *Concepto del Clima Organizacional según diversas escuelas del pensamiento*

Autor	Escuelas del pensamiento	Aportes
(Brunet, 2004)	Escuela de Gestalt	Brunet (2004), vincula dos elementos de apreciación del ser humano: “capta el orden de las cosas tal y como estas existen en el mundo y crea una nueva colocación mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento” (p. 14).
Rambay, San Miguel y Duque, (2017)	Escuela Funcionalista	Para Rambay, San Miguel y Duque (2017), “el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea, y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del ser humano a su medio” (p. 85).
Rambay, San Miguel y Duque, (2017)	Escuela Estructuralista	-Afirma que el clima es generado con base a los aspectos objetivos de la organización tales como: tamaño de la empresa, toma de decisiones, jerarquía y tecnología. -El clima es el conjunto de percepciones que el trabajador posee en su entorno laboral, permitiendo la interacción entre el ser humano y la organización.
Rambay, San Miguel y Duque, (2017)	Escuela Sociopolítica y Crítica	- Expresa que el clima organizacional es el conjunto de mecanismos de la institución: valores, normas y la pasión que los funcionarios poseen por su organización.

Fuente: Orbegoso (2010)

Elaborado por: La investigadora

1.2.1.1.2. Teoría de Rensis Likert

Señalan Rambay, San Miguel y Duque (2017) que, la teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) “permite estudiar en términos de causa efecto la naturaleza de los climas, y además ayuda analizar el papel de las variables que

conforman el ambiente que se observa” (p. 85). Así mismo, Rodríguez (2016) establece que el comportamiento aceptado por el trabajador o empleado, depende claramente de la conducta administrativa y de los contextos organizacionales percibidos; a este modo, la relación está concluyente por la percepción del entorno laboral tales como: las normas relacionadas con el contexto, a la tecnología, a la estructura del sistema empresarial, la posición jerárquica que el colaborador posee dentro de la empresa u organización, el sueldo percibido, su carisma, sus cualidades, el grado de satisfacción y la sensación que ostentan los empleados y sus directivos (p. 6).

Rodríguez (2016) señala que, “la teoría de Likert es una de las más dinámicas y específicas del ambiente de trabajo, postula el incremento del clima participativo como el que no puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional” (p. 6).

Tabla 7. *Tipos de variables que definen las características propias de una organización*

Autor	Tipos de variables	Definición
	VARIABLES CAUSALES	Conocidas también como independientes, muestran la noción en que la empresa se transforma y consigue el éxito. “se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes” (Guevara, 2018, pp. 27-28).
Likert	VARIABLES INTERMEDIAS	Consideradas esenciales dentro de una empresa, ya que constituyen los procesos organizacionales de la misma. Guevara (2018), afirma que estas variables demuestran apariencias como: “motivación, actitudes, rendimiento, comunicación y toma de decisiones” (p. 28).
	VARIABLES FINALES	Resultado del efecto de las variables causales e intermedias. “Reflejan los resultados que se obtienen en una organización, como productividad, gastos de la empresa, ganancia y pérdida” (Guevara, 2018, p. 28).

Elaborado por: La investigadora

Cabe resaltar que, los tres tipos de variables antes expuestas influyen en la percepción individual del clima organizacional.

1.2.1.2. Tipos de clima organizacional basado en el modelo de Likert (1968)

Según Rodríguez (2016), La combinación de las variables causales, intermedias y finales admite determinar cuatro sistemas diferentes y de los mismos se generan un tipo de clima organizacional distinto.

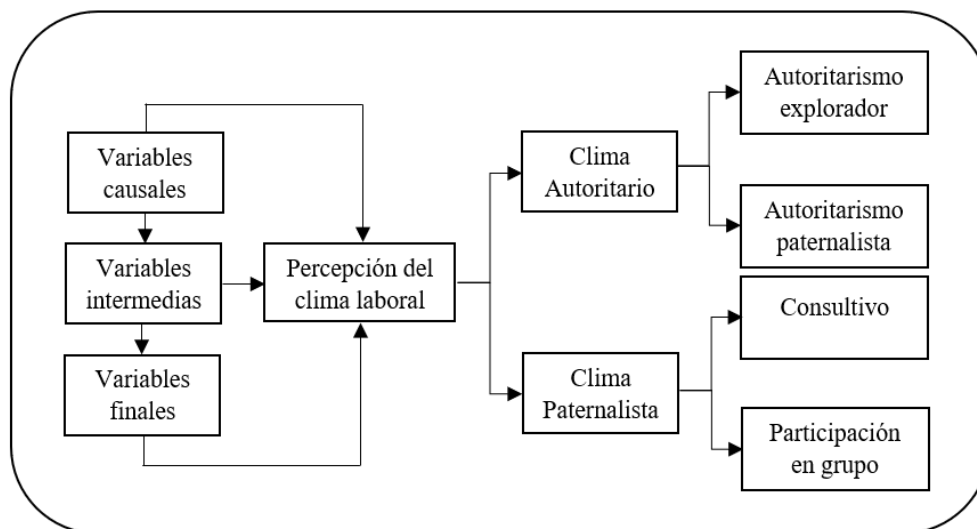
Tabla 8. *Tipos de clima organizacional basado en el modelo de Likert*

Tipos de variables	Descripción
Clima Autoritario-Explorador	<p>El superior no deposita la confianza en los colaboradores de la empresa u organización.</p> <p>Es caracterizado por el uso de amenazas.</p> <p>Las decisiones son tomadas únicamente por la alta gerencia.</p> <p>La comunicación es dada basándonos en directrices e instrucciones específicas.</p>
Clima Autoritario-Paternalista	<p>Reconocida por la confianza existente entre la dirección y sus subordinados.</p> <p>Se emplea recompensas y castigos como fuente de motivación.</p> <p>La mayor parte de las decisiones la toma la alta gerencia, no obstante, algunas la toman niveles inferiores.</p> <p>Prevalece la comunicación.</p>
Clima Participativo-Consultivo	<p>Prevalece la confianza entre superiores y subordinados.</p> <p>Satisfacen necesidades de prestigio y autoestima.</p> <p>Las recompensas y castigos son utilizados ocasionalmente.</p> <p>Los trabajadores son autorizados a la toma de decisiones específicas.</p> <p>La comunicación es inclinada.</p> <p>El control es delegado de forma ascendente a descendente.</p>
Clima de participación en grupos	<p>La dirección confía plenamente en sus empleados.</p> <p>La motivación se da por su participación, por implicación y por el establecimiento de objetivos de rendimiento.</p> <p>La toma de decisiones esta diseminada en toda la organización.</p> <p>La comunicación es elevada, inclinada y colateral.</p>

Fuente: Rodríguez (2016)

Elaborado por: La investigadora

Figura 1. Modelo de Likert



Fuente: (Mejía, 2018, p. 177)

1.2.1.3. Enfoques del clima organizacional

El clima organizacional posee cuatro significantes enfoques que se detallan a continuación:

- **Enfoque estructural:** el clima es considerado como una expresión objetiva de la estructura de la empresa u organización, donde los miembros están expuestos a sus características comunes y representan su propio ambiente laboral (Pérez y Rivera, 2015).
- **Enfoque perceptual:** es la base para la formación del clima empresarial u organizacional que se encuentra dentro del individuo, responden a variables situacionales a partir de la perspectiva psicológica procesada de las características y contextos organizacionales (Pérez y Rivera, 2015).
- **Enfoque interactivo:** es la interacción del ser humano al responder a un contexto, además, es la base del clima organizacional (Pérez y Rivera, 2015).
- **Enfoque cultural:** es creado por un grupo de personas que actúan equitativamente y distribuyen una estructura común (Pérez y Rivera, 2015).

1.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional

Varios autores ponen en consideración la propuesta de dimensiones del clima organizacional al ser características aptas de medición en una empresa u organización mismas que influyen directamente en el comportamiento de los individuos.

Tabla 9. Dimensiones para la medición del clima organizacional

Autor	Dimensiones de medición
Lewin, Lippit y White (1939)	Atmósfera social, conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional y apoyo.
Likert (1967)	Métodos de mando, fuerzas motivacionales, procesos de comunicación, influencia, toma de decisiones, planificación y control; objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.
Litwin y Stringer (1968)	Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.
Schneider y Hall (1972)	Poder, liderazgo, conflicto.
Brunet (1983)	Autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa y consideración-agradecimiento-apoyo.
Petterson (2005)	Bienestar de los empleados, autonomía, participación, comunicación, énfasis en el entrenamiento, integración, apoyo de la supervisión, formalización, tradición, flexibilidad, innovación, foco en lo exterior, reflexión, calidad, presión por producir, retroalimentación del desempeño.

Fuente: Mejía (2018)

Elaborado por: La investigadora

1.2.2. Satisfacción Laboral

Entre las investigaciones ejecutadas referentes a la satisfacción laboral, se enuncia que es una de las variables más estudiadas dentro de las empresas u organizaciones, nace a partir del año 1935 con la intención de conocer los sentimientos, actitudes, estados de ánimo, percepciones, descripciones, y comportamientos (Valdivieso, 2018).

Actualmente se ha convertido en uno de los temas más importantes dentro de la psicología del trabajo y por ende de las organizaciones. A este respecto, en la tesis

de Guerrero y Chamochumbi (2018), hacen mención a Porter (1962) quien ostenta que es aquella diferencia entre lo que el individuo piensa que le correspondería recibir contra lo que recibe en realidad.

Por otra parte, en la tesis de Alvarez, Avellaneda y Del Aguila (2020), hacen referencia a Lawler, quien afirma que la satisfacción laboral surge de la relación entre las perspectivas consideradas en el trabajador y lo que recibe como gratificaciones a través de su trabajo. Es decir, mientras el talento humano reciba alguna recompensa preferente o igual a la que considera justa se originará una excelente complacencia. En este sentido, aquella distinción puede ser o no económica, ya que existen varios reconocimientos o distintivos halagadores para el subordinado.

Desde una mirada más relacionada con los factores estructurales de la organización, Darcourt (2018), en su trabajo de titulación toma a modo de referencia a Locke, quien asevera que la satisfacción laboral es el resultado de la apreciación que el ser humano hace su labor en función a la evaluación de los elementos como las condiciones, el salario, la promoción, el reconocimiento, los beneficios y los llamados agentes de complacencias psicosociales. Análogamente, es la consecuencia de la valoración de sus funciones o de las experiencias laborales que poseen los subordinados.

A este respecto, la satisfacción laboral como el trabajo, los compañeros de labores, remuneración e incentivos, sistemas de supervisión, oportunidades de promoción, las condiciones ambientales, entre otras (Calderón, 2015).

En el artículo científico de Rodríguez, Núñez y Cáceres, (2010), hacen referencia a Blum y Naylor quienes afirman que es la actitud universal del subordinado hacia su función laboral ejecutada y la satisfacción entregada en la medida de las divergencias que percibe el mismo.

Asimismo, la satisfacción laboral es considerada como la actitud que posee propiamente el subordinado hacia su trabajo, por tanto, Gonzales (2019) define como:

Sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el cual recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas (p. 1).

Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015), en su artículo científico hacen referencia a Bravo, Peiró y Rodríguez, quienes definen a la satisfacción laboral como “un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación profesional, gestos que pueden ir referidos al trabajo en general o para facetas del mismo”. Cabe mencionar que, aquellas cualidades influyen directamente en su comportamiento y en consecuencia en sus resultados y logros conseguidos (p. 7).

A la satisfacción laboral se le estima como el grado de conformidad que posee el ser humano respecto al medio ambiente donde se desenvuelve. De esta manera, Bobbio y Ramos (2010), manifiestan que es “el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia el empleo y la vida en general. Se espera que el colaborador satisfecho con su entorno tenga cualidades positivas para este; quien está insatisfecho, muestra en cambio, gestos negativos” (p. 1).

Además, la satisfacción laboral es muy significativa dentro de las empresas porque a través de las mismas se poseen impactos trascendentales en el desempeño ocupacional. De esta manera, Chiang, Martín y Núñez, (2010) dicen que “se entiende aquel conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo” (p. 156). Igualmente, es importante aludir que la variable expuesta es fundamental, ya que mantiene un vínculo directo con las organizaciones y tiene como función responder los requerimientos planteados por sus colaboradores.

1.2.2.1. Teorías de la Satisfacción Laboral

En la actualidad, la competencia ha provocado que la dirección de las empresas u organizaciones trabajen por el bienestar y satisfacción laboral de sus colaboradores

porque el talento humano es uno de los factores más importantes en el mundo empresarial, de modo que “contribuyen con una participación activa, dinámica y creativa que se refleje en la eficacia, eficiencia y competitividad organizacional” (Guevara, 2018, p. 42). Por esta razón, Arbaiza y Fermini (2010) examinaron las teorías más significativas de la variable ostentada:

Tabla 10. *Teorías de la Satisfacción Laboral*

Teorías	Descripción
Teoría de March y Simón (1958)	La satisfacción o insatisfacción de un subordinado puede incrementar o disminuir el rendimiento laboral.
Teoría X/Y (D. Mc. Gregor 1960)	Asegura que cuando en la empresa u organización existe un clima de mayor autonomía y flexibilidad establecido en una inspección abierta y participativa, el talento humano se encuentra más satisfecho.
Teoría de Lawler y Porter (1967)	La satisfacción de los colaboradores es función del valor y de las recompensas que adquieren como resultado de las actividades ejecutadas. Llevan a cabo una diferenciación entre retribuciones extrínsecas e intrínsecas.
Teoría Z. W. Ouchi (1982)	Puede aplicarse en las organizaciones de occidente en los contornos de calidad.

Fuente: Gomero (2019)

Elaborado por: La investigadora

Teoría Bifactorial de Herzberg

En 1959, Herzberg ejecutó una indagación que tuvo como objetivo identificar las circunstancias en que el talento humano de la organización, se hallaba satisfecho e insatisfecho refiriéndose a sus responsabilidades designadas.

La teoría de Herzberg propone la denominada hipótesis de los dos componentes de la satisfacción laboral; el factor intrínseco o motivador, “refiere a la relación empleado-trabajo, la realización en la función, el reconocimiento, la promoción o progreso personal, ocupación estimulante y la responsabilidad”. Mientras que, el elemento extrínseco “reúne factores externos como las políticas y la administración de la empresa, las estructuras y las reglas, las relaciones interpersonales, el sueldo e incentivos, la supervisión y las condiciones del entorno” (Darcourt, 2018).

Según Valdivieso (2018), esta hipótesis “está relacionada de manera directa con la teoría de Maslow, ya que los factores de higiene actúan de modo preventivo y ambiental, a fin de evitar insatisfacción, pero no la producen, mientras tanto son básicos para la motivación” (p. 32). Por consiguiente, a través del entorno educativo la teoría ha autorizado establecer los elementos que influyen en la satisfacción o no del docente y en función del mismo conseguir una superior contribución y eficacia por medio del liderazgo, las relaciones grupales y los incentivos” (Alegre, Barrientos y Milla, 2015, p. 46).

1.2.2.2. Factores de la Satisfacción laboral

Robbins (1998) manifiesta que, el reto del trabajo, el sistema de recompensas justas, las condiciones favorables del entorno y los colegas que brinden apoyo son factores primordiales que determinan la satisfacción laboral Calderón (2015).

- **Satisfacción intrínseca:** “aborda puntos de vista como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea” (Moreno, Ríos, Canto, San Martín y Perles, 2010, p. 257).
- **Satisfacción extrínseca:** “proviene de los factores tales como la satisfacción con el salario, las políticas de la compañía, los recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, las oportunidades de promoción, la correlación con los clientes o la seguridad en el trabajo” (Santa Cruz, Sánchez y López, 2011, p. 1050).

Cabe manifestar que, la combinación de dos factores (intrínseco y extrínseco) permite medir la satisfacción laboral en general.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son las bases fundamentales para que una empresa u organización consiga el éxito. Según Alegres, Barrientos y Milla (2015):

La satisfacción laboral docente puede encontrarse como un indicador y elemento para el mejoramiento de la institución, como organización y el docente como un colaborador eficiente si se concibe que la

satisfacción pueda ser un factor importante en la vinculación y compromiso del mismo con la organización y el trabajo en ella. (p. 43)

1.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

En el transcurso de los años varios autores que han estudiado la satisfacción laboral, han presentado importantes e indispensables dimensiones que coadyuvan en su evaluación.

Tabla 11. *Dimensiones de la Satisfacción Laboral*

DIMENSIONES	
Herzberg, Mausner y Snyderman (1967)	<p>Factor intrínseco o motivador: “refiere a la relación empleado-trabajo, la realización en la función, el reconocimiento, la promoción o progreso personal, el compromiso estimulante y la responsabilidad” (p. 29).</p> <p>Factor extrínseco: “reúne factores externos como las políticas y la administración de la empresa, las estructuras y las reglas, las relaciones interpersonales, el sueldo y otros incentivos, la supervisión y las condiciones de trabajo” (p. 29).</p>
Palma (1999)	<p>“Las condiciones físicas o materiales, de infraestructura, donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo”.</p> <p>“Los Beneficios Laborales o Remunerativos”.</p> <p>“Las Políticas Administrativas”.</p> <p>“Las Relaciones Sociales”.</p> <p>“El desarrollo Personal”.</p> <p>“El Desempeño de Tareas, que indica la valoración de las tareas cotidianas”; y,</p> <p>“La Relación con la Autoridad” (p. 31).</p>
Meliá y Peiró (1998)	<p>“Satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo” (p. 170).</p>
Anaya y Suárez (2004)	<p>“Diseño del trabajo, realización personal, oportunidades de desarrollo futuro, relaciones sociales y tiempo libre, reconocimiento del propio desempeño laboral, valoración social del trabajo, recompensas extrínsecas y pertinencias de promoción” (p. 30).</p>
Reyes (2017)	<p>“Diseño del trabajo, condiciones de vida asociados a las responsabilidades, realización personal y profesional, promociones y superiores, salario” (pp. 36-37).</p>

Elaborado por: La investigadora

A través de los estudios realizados, varios autores expresan que el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de una empresa u organización son dos

variables indispensables de investigación razón que permiten conocer las diferentes características y actitudes de sus subordinados para posterior ejecutar actividades o tareas que contribuyan al incremento de su productividad.

En este sentido, es importante resaltar que el talento humano es uno de los factores más importantes que posee la organización, ya que con su trabajo corroboran a alcanzar los objetivos y metas planteadas. Por esta razón sus subordinados se han centrado en trabajar para incrementar la eficiencia y desempeño en la empresa. No obstante, estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de las Instituciones de Educación Superior luego de analizar los resultados obtenidos, permitirá ejecutar acciones efectivas que ayuden a mejorar la eficacia institucional y educativa.

1.3. Fundamentación del estado del arte

Título	“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS EN LOS CUERPOS DE BOMBEROS”
Autor/es	Geovanna Vanesa Fabara Núñez
Universidad	Universidad Técnica de Ambato Ambato-Ecuador 2020
Objetivos	
General:	“Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato Empresa Pública” (Fabara, 2020, p. 9).
Específicos:	<p>“Fundamentar teóricamente la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral” (Fabara, 2020, p. 9).</p> <p>“Diagnosticar el estado actual del clima organizacional en la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato Empresa Pública” (Fabara, 2020, p. 9).</p> <p>“Identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato Empresa Pública” (Fabara, 2020, p. 9).</p>
Conclusiones	<p>Las conclusiones difundidas con relación a sus objetivos especifican que, entre el clima organizacional y satisfacción laboral existe una analogía “causa-efecto positiva fuerte y significativa”.</p> <p>Al fundamentar teóricamente la relación entre las variables de estudio, se identificaron “conocimientos primordiales” que perfeccionan el conocimiento.</p> <p>La percepción del CO es “negativa” al igual que los constructos de comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, toma de decisiones y adaptación al cambio.</p> <p>La “satisfacción laboral” y la “comunicación interna” son elementos que sugestionan en el CO; análogamente, se ha considerado que los factores “reconocimiento, relaciones interpersonales y adaptación al cambio” no son estimados como condiciones de la complacencia en el trabajo.</p>

Título	“Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima”
Autor/es	Giuliana Vereau Chico
Universidad	Universidad Ricardo Palma Lima-Perú 2018
Objetivos	
General:	“Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima (Vereau, 2018, p. 15)”.
Específicos:	<p>“Determinar la relación entre el factor autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima” (Vereau, 2018, p. 15).</p> <p>“Determinar la relación entre el factor involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima” (Vereau, 2018, p. 16).</p> <p>“Determinar la relación entre el factor supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima” (Vereau, 2018, p. 16).</p> <p>“Determinar la relación entre el factor comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima” (Vereau, 2018, p. 16).</p> <p>“Determinar la relación entre el factor condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima” (Vereau, 2018, p. 16).</p>
Conclusiones	<p>La entidad pública de Lima presenta una relación altamente significativa y directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral.</p> <p>Del mismo modo, la indagación ha determinado una relación “altamente significativa y directa” entre los factores realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y el elemento condiciones del clima organizacional con la satisfacción del trabajo; a excepción del factor beneficios laborales y/o remunerativos al “no ser crecidamente significativo”.</p>

Título	“Clima organizacional y satisfacción laboral en una entidad bancaria, Ucayali, 2019”
Autor/es	Melissa Liliana Ferreyra Battistini Karina Abanto Rengifo
Universidad	Universidad Peruana Unión Lima-Perú 2020
Objetivos	
General:	“Determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en una entidad bancaria, Ucayali, 2019” (Ferreyra y Abanto, 2020, p. 16).
Específicos:	<p>“Determinar si existe relación significativa entre innovación y la satisfacción laboral de los empleados en una entidad bancaria, Ucayali, 2019” Ferreyra y Abanto, 2020, p. 16).</p> <p>“Determinar si existe relación significativa entre responsabilidad y la satisfacción laboral de los empleados en una entidad bancaria, Ucayali, 2019” (Ferreyra y Abanto, 2020, p. 16).</p> <p>“Determinar si existe relación significativa entre normas y la satisfacción laboral de los empleados en una entidad bancaria, Ucayali, 2019” (Ferreyra y Abanto, 2020, p. 16).</p> <p>“Determinar si existe relación significativa entre recompensas y la satisfacción laboral de los empleados en una entidad bancaria, Ucayali, 2019” (Ferreyra y Abanto, 2020, p. 16).</p> <p>“Determinar si existe relación significativa entre claridad y la satisfacción laboral de los empleados en una entidad bancaria, Ucayali, 2019” (Ferreyra y Abanto, 2020, p. 16).</p>
Conclusiones	<p>Mediante la presente indagación se determinó que “existe correlación” entre el clima organizacional y satisfacción laboral, aseverando que el de trabajo es un mecanismo representativo en la felicidad.</p> <p>Al no existir relación entre la dimensión innovación y la satisfacción laboral en la entidad bancaria, se puede considerar que las nuevas ideas y oportunidades para el enriquecimiento de conocimientos no inciden en el nivel de complacencia.</p> <p>La responsabilidad es una dimensión que posee relación con la satisfacción laboral, situación que permite a los colaboradores contar con los recursos suficientes, información y autoridad necesaria para el cumplimiento de su trabajo.</p> <p>Las diversas necesidades que poseen los clientes y las nuevas decisiones a tomar a diario no afectan el nivel de felicidad de los trabajadores, resultado obtenido al conocer que la dimensión normas tiene relación con la satisfacción laboral.</p>

Título	“Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Yauli-2015”
Autor/es	Yessenia Maricruz Fernández Huamán Flora Escobar Ccanto
Universidad	Universidad Nacional de Huancavelica Huancavelica-Perú 2018
Objetivos	
General:	“Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2015” (Fernández y Escobar, 2018, p. 19).
Específicos:	<p>“Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2015” (Fernández y Escobar, 2018, p. 19).</p> <p>“Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2015” (Fernández y Escobar, 2018, p. 19).</p> <p>“Determinar la relación que existe entre el clima organizacional en su dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2015” (Fernández y Escobar, 2018, p. 19).</p>
Conclusiones	<p>Mediante la investigación ejecutada se ha constatado la existencia de una “relación directa y significativa” entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.</p> <p>Así mismo, se ha establecido una “relación directa y significativa entre el clima organizacional”, dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral; dando como resultado una correlación “positiva débil”.</p> <p>Entre el clima organizacional, dimensión estilos de liderazgo y la satisfacción laboral se ha revelado la presencia de una “relación directa y significativa”, misma que ha arrojado ser una correlación “positiva débil”.</p> <p>Se ha identificado una “relación directa y significativa” entre la dimensión motivación del clima organizacional y la satisfacción laboral, corroborando una correlación “positiva débil”.</p>

1.4. Conclusiones Capítulo I

- De acuerdo a la revisión literaria existente del clima organizacional, se puede aseverar que en la actualidad los colaboradores son un componente clave para el progreso corporativo, pues si se conciben reconocidos e incorporados a la empresa su eficiencia incrementaría, ya que en cierto modo influye en su comportamiento y rendimiento laboral.
- Es preciso tener en cuenta que, el grado de satisfacción que posee el ser humano influye directamente en su estado de ánimo y por ende en el entorno de trabajo. En este sentido, la satisfacción laboral se ha convertido en uno de los elementos más estudiados dentro de las empresas u organizaciones debido a lo cual, los funcionarios deben conservar un alto nivel de conformidad para cooperar hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, mantenerse dispuestos al cambio y enfrentar nuevos retos.
- Es esencial que una empresa u organización vele por el bienestar laboral y calidad de vida de los trabajadores dado que, son quienes incrementan la eficacia institucional mediante el desarrollo de capacidades necesarias hacia la construcción de ventajas competitivas.

CAPÍTULO II. PROPUESTA

2. Diseño

2.1. Título de la propuesta

Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

Determinar estrategias basadas en las dimensiones del clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del Instituto Superior Tecnológico Vicente León, periodo académico 2020-II.

2.2.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar el clima organizacional y la satisfacción laboral del IST Vicente León.
- Analizar los resultados obtenidos de la investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral del establecimiento.
- Proponer estrategias de mejora al clima organizacional que contribuyan al incremento del nivel de satisfacción laboral.

2.3. Justificación

El desarrollo de la propuesta Estrategias basadas a la mejora del clima organizacional que contribuyan al incremento del nivel de satisfacción laboral es considerado como producto final de la investigación, en este sentido, al contar con una población reducida en la institución se trabajará con 75 funcionarios entre personal docente y administrativo, convirtiéndose en el universo de la indagación.

Un aspecto significativo de la presente propuesta es que el Instituto Superior Tecnológico Vicente León teniendo conocimiento que el inadecuado clima organizacional y satisfacción laboral perjudican el comportamiento de los colaboradores dentro del establecimiento educativo, no se ha enfocado en realizar un análisis minucioso detallado referente al estudio. De esta manera, se coadyuvará con estrategias a fin de contribuir al mejoramiento continuo de las variables en mención y por ende el incremento de la eficiencia institucional.

El propósito final de las estrategias basadas en el clima organizacional que contribuyan al incremento del nivel de satisfacción laboral que se propone, serán de gran utilidad a partir de su aplicación mediante la responsabilidad a cargo de la Comisión de Aseguramiento de la Calidad, Rectorado, Unidad Administrativa y Unidad de Psicología del instituto a fin de centralizar y dirigir su puesta en práctica.

El desarrollo de la propuesta, la metodología de investigación y los instrumentos empleados serán de utilidad para posteriores indagaciones, así como también, puede ser en beneficio hacia el mejoramiento continuo del clima laboral y la satisfacción laboral de la institución.

2.4. Desarrollo de la propuesta

2.4.1. Elementos que la conforman

La propuesta planteada se fundamenta mediante actividades concebidas donde se trabajará directamente con el personal docente y administrativo del establecimiento indagado para incrementar su satisfacción laboral y de esta manera lograr la eficiencia institucional, a este respecto, se necesita la predisposición de los miembros para su ejecución.

Para el cumplimiento de las estrategias planteadas, se realizará un cronograma adaptable y comprensible donde se muestre específicamente las actividades a efectuar y su fecha de ejecución, como no resaltar que cada táctica es una oportunidad de mejora continua, coadyuvará al incremento de la satisfacción en el trabajo y, por ende, a poseer un clima organizacional propicio a nivel institucional.

Los elementos más importantes considerados para el desarrollo de la presente propuesta son los siguientes:

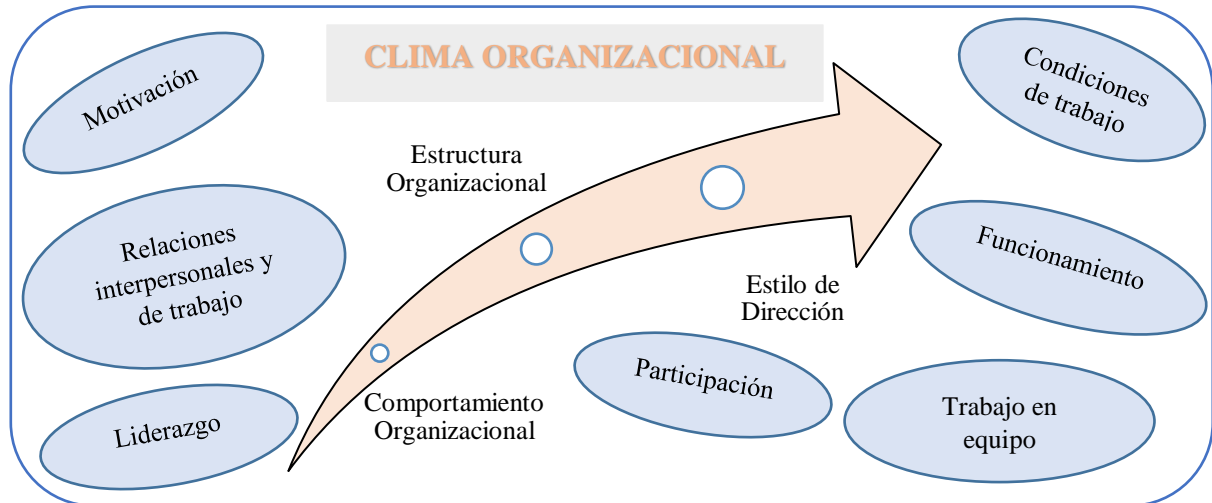


Gráfico 1. Componentes de la propuesta

Elaborado por: La Investigadora

Como se muestra en el gráfico 1, se tomó en consideración a las variables de estudio Clima Organizacional y sus dimensiones para el planteamiento de la propuesta Estrategias de mejora al clima organizacional que contribuyan al incremento del nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del IST Vicente León, PA 2020-II; mismas que han sido puntualizadas en el Capítulo I de la presente investigación.

2.4.2. Explicación de la propuesta

A partir de los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas, ha permitido confirmar que el propósito central de la investigación es plantear estrategias de mejora al clima organizacional que contribuyan al incremento del nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del Instituto Superior Tecnológico Vicente León, por cuanto; para asegurar la sostenibilidad del mismo es indispensable que las autoridades competentes ofrezcan al recurso humano un ambiente de trabajo adecuado, agradable y estimulante a fin de conseguir el rendimiento y eficacia institucional.

Conviene distinguir que, al obtener una correlación alta o fuerte entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral se plantean estrategias que coadyuven a conservar la analogía existente y/o incrementar la misma. Su propósito es conseguir mejores resultados donde los colaboradores opten hacia una actitud y desempeño favorable en el establecimiento.

En estos tiempos cambiantes se ha concientizado que el talento humano es una ventaja competitiva indispensable en el mundo actual, puesto que es reconocido como la única esperanza de transformar el porvenir y por ende cumplir con los objetivos y metas propuestas.

Para la ejecución y planteamiento de las estrategias anunciadas, fue necesario analizar los factores internos y externos que influyen en las dimensiones correspondientes a las variables de estudio, por cuanto necesitamos tener una perspectiva clara y perfectamente direccionada. En este sentido, se hizo hincapié que la variable clima organizacional comprende a elementos concernientes al comportamiento y estructura organizacional y al estilo de dirección.

Merece la pena subrayar la existencia de factores internos y externos de la institución que influyen en los factores del clima laboral y por ende afecta la conducta de sus funcionarios, los factores internos que se han considerado en la presente investigación son los siguientes: motivación, comunicación, relaciones interpersonales y de trabajo, funcionamiento, condiciones de trabajo, estímulo de desarrollo organizacional, liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo, como se muestra en la tabla 2. Mientras que, los elementos externos tomados en cuenta son: vida familiar, la competencia, medios de comunicación y el entorno.

2.4.2.1. Estrategias de mejora al clima organizacional que contribuyan al incremento del nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del IST Vicente León.

La implementación de estrategias dentro del establecimiento indagado, servirá de base para que los funcionarios se aproximen gradualmente a su comportamiento deseado mismo que contribuirá a la eficiencia institucional.

ESTRATEGIA 1. “TRANSFORMANDO REALIDADES”

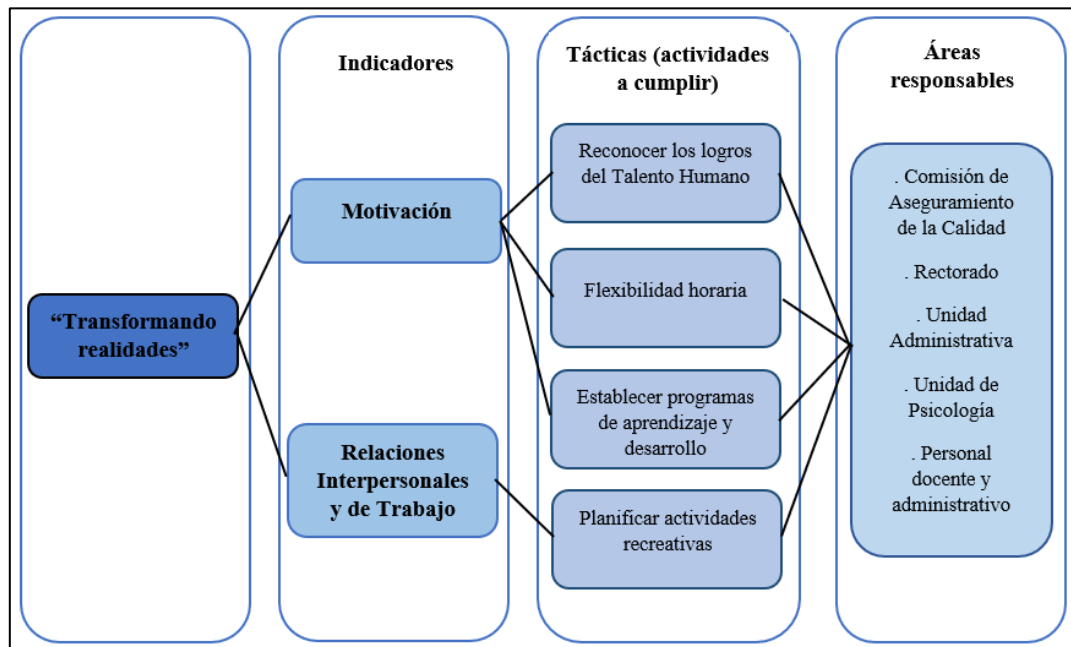


Gráfico 2. Estrategia “Transformando realidades”

Elaborado por: La Investigadora

Transformando realidades, está enfocada a que un trabajador o funcionario a más de prestar sus servicios profesionales tiene derecho a cumplir con sus objetivos y metas propuestas, es decir, a transformar las situaciones que se está atravesando y ser mejor. Recordar que un pequeño cambio de hoy puede hacer la diferencia del mañana.

Descripción de los indicadores

Motivación: Fomentar la motivación o estímulo en los colaboradores de la institución, contribuirá a que la misma adquiera mejores beneficios ya sea a corto y

largo plazo, por cuanto, el talento humano al poseer un alto entusiasmo se le considera como eficiente.

Relaciones interpersonales y de trabajo: tienen un coste sustancial para incrementar el buen intelecto en los equipos de trabajo, puesto que en todo suceso en el que participen dos o más personas se estima una relación humana.

En este contexto, los indicadores expuestos son la clave del éxito de la institución.

Tácticas (actividades a cumplir)

- **Reconocer los logros del talento humano:** es imprescindible que el personal docente y administrativo se sienta valorado y animado dentro de la institución, puesto que es quien cumple las diferentes actividades asignadas o encomendadas por su jefe. A todos nos gusta que se reconozca el trabajo que hacemos con esfuerzo y dedicación.

Acciones a ejecutar:

- Un agradecimiento de forma verbal o escrita, un mensaje sincero de agradecimiento puede marcar la diferencia.
- Entregar certificados o placas personalizados con su respectiva rúbrica.
- Tiempo libre sorpresa como incentivo de su trabajo bien hecho.
- Destinar nuevas responsabilidades como recompensa de su excelente trabajo.
- **Flexibilidad horaria:** en la actualidad toda empresa u organización se ha enfocado en trabajar por metas y objetivos más no solamente por cumplir con su jornada laboral, es importante equilibrar la vida personal y profesional de los funcionarios alternativamente. A este respecto, permitir la flexibilidad horaria permitirá incrementar la productividad en el recurso humano, evitar la evasión de talento y por ende mejorar el clima organizacional.

Acciones a ejecutar:

- Teletrabajo.

- Posibilidad de modificar el horario de trabajo por situaciones emergentes e inesperadas.
- Horario fijo-variable, permitirá al funcionario seleccionar su hora de ingreso y salida pues debe ser cumplido todos los días laborables.
- **Establecer programas de aprendizaje y desarrollo:** el instituto, al ofrecer este tipo de enfoques permitirá que los funcionarios adquieran nuevas habilidades y crecimiento profesional; contribuirá en el perfeccionamiento de destrezas existentes e incrementará su eficiencia; como no recordar que el profesional docente es un factor esencial de la calidad educativa.
- Fomentar la capacitación o perfeccionamiento profesional continuo de los funcionarios.
- Permitir que las coordinaciones de carrera como funcionarios en general tramiten acontecimientos de capacitación acorde a su profesión para el personal en general, estos pueden ejecutarse a través de convenios interinstitucionales.
- **Planificar actividades recreativas:** se ejecutará este tipo de acciones en beneficio de la salud de los trabajadores, puesto que serán oportunidades de disfrute del tiempo disponible de los mismos, mejorarán su motivación, calidad de vida y podrán mantener buenas relaciones interpersonales.

Acciones a ejecutar:

- **Deportivas:** fútbol, baloncesto , juego de la silla y béisbol.
- **Lúdicas:** el teléfono estropeado, bingo, palabras entrelazadas y ajedrez.

**ESTRATEGIA 2. “LA SEGURIDAD NO ES COSTOSA, ES INESTIMABLE”
(SIN LÍMITES)**

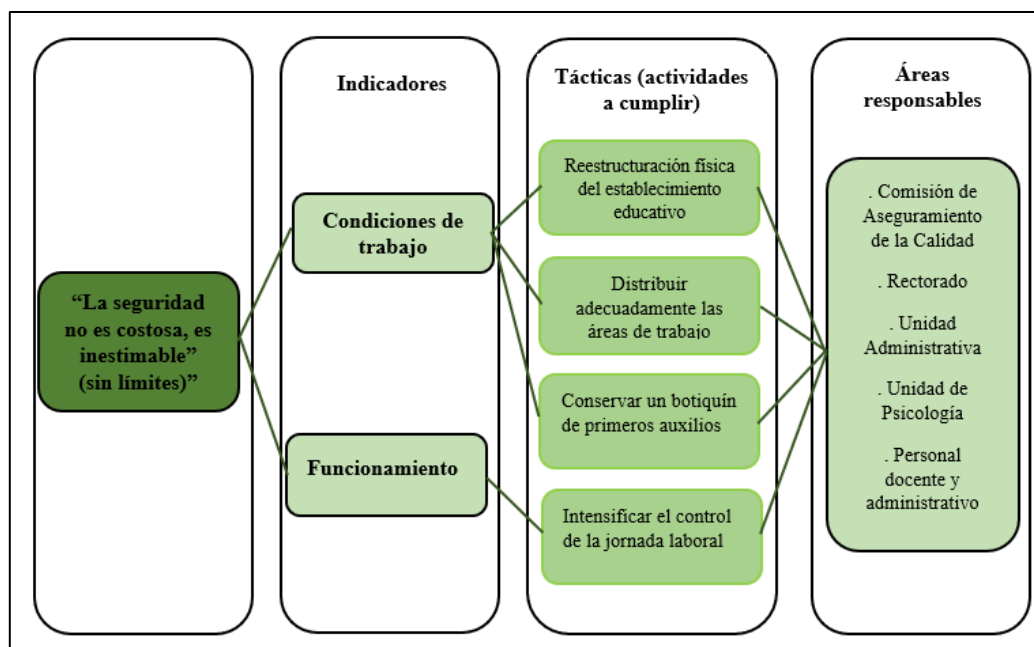


Gráfico 3. Estrategia “La seguridad no es costosa, es inestimable”

Elaborado por: La Investigadora

La seguridad no es costosa, es inestimable, la mayoría de veces la seguridad personal y/o profesional está en nuestras manos; depende mucho del interés que pongamos en busca de la solución.

Descripción de los indicadores

Condiciones de trabajo: estimular las condiciones de labores en la institución, admitirá prevenir lesiones y enfermedades en el personal en general, además causará efecto positivo en el compromiso y motivación de los funcionarios.

Funcionamiento: el correcto funcionamiento del establecimiento basándonos en el control de la jornada laboral, permitirá el cumplimiento equitativo de obligaciones laborales a fin de obtener un alto rendimiento en el talento humano. Su propósito es su progreso.

Tácticas (actividades a cumplir)

- **Reestructuración física del establecimiento educativo:** al utilizar un espacio físico considerado como patrimonio cultural de la ciudad, es indispensable enfocarse hacia el mejoramiento de los entornos laborales mismos que poseen daños significativos. Su finalidad de enfoque es prevenir accidentes que perjudiquen la salud de los funcionarios.

Acciones a ejecutar:

- Solicitar la colaboración necesaria a las diferentes empresas u organizaciones públicas o privadas que contribuyan al mejoramiento de los diferentes espacios físicos deteriorados del establecimiento indagado. Principalmente se busca mejorar el estado de techos, paredes, pisos, pasillos y gradas para fortalecer la infraestructura del establecimiento.
- Poseer una responsabilidad colectiva con el uso de espacios físicos.
- Trabajar hacia el mejoramiento y mantenimiento de baterías sanitarias y laboratorios académicos.
- **Distribuir adecuadamente las áreas de trabajo:** es considerada como una necesidad actual de la sociedad en general, no basta contar con personal que tenga sus capacidades eminentes, sino también es necesario poseer un entorno laboral apropiado para que se sientan cómodos.
- Se sugiere que el contingente se ejecute por coordinaciones y carreras.
- Situar luminarias en función a la zona de labores y actividades a fin de brindar un mayor confort en la fuerza de trabajo.
- Evitar espacios donde se sitúe un número significativo de personas, pues causaría desorden, ruido y distracción mutua entre los miembros.
- **Conservar un botiquín de primeros auxilios:** para casos de emergencia es importante que las provisiones indispensables de salud se encuentren en puntos estratégicos dentro de la institución, donde todo el personal tenga conocimiento de su ubicación con la finalidad de atender lo más pronto posible el accidente suscitado.

Acciones a ejecutar:

- Situarlo en sitios frescos que no tengan cambios de temperatura y estén libres de excesiva luz.
- Tenerlo sin llave
- Abastecerlo con elementos básicos, **ejemplo:** guantes quirúrgicos, vendas elásticas y de gasa, esparadrapo, alcohol, algodón, agua oxigenada, vendas, curitas y analgésicos.
- **Intensificar el control de la jornada laboral:** si bien es cierto el personal docente y administrativo del instituto debe cumplir sus ocho horas de trabajo diario y cumplir 40 horas por semana.

Acciones a ejecutar:

- Adaptar una inspección equitativa para descartar ausentismo e incumplimiento del mismo.
- Concientizar al personal docente y administrativo de la responsabilidad que debe tener hacia el cumplimiento de la jornada laboral.
- Presencia a través de un ordenador (controles establecidos en programas informáticos que miden cuando el trabajador enciende o apaga el ordenador, cómo lo usa y cuándo lo hace).

ESTRATEGIA 3. “PANORAMA INSTITUCIONAL”

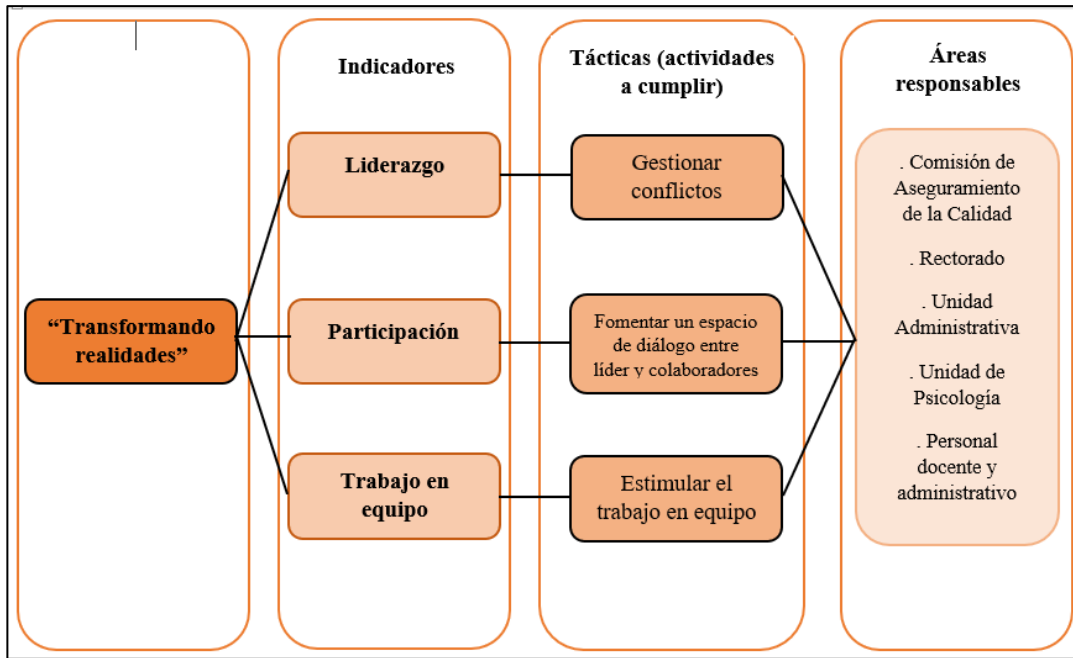


Gráfico 4. Estrategia “Panorama institucional”

Elaborado por: La Investigadora

Panorama institucional, hoy en día es muy importante realizar cambios constantes que transformen las realidades actuales, trabajar por un futuro mejor y ver perspectivas que cooperen a la excelencia institucional. Es decir, se necesita que la realidad actual sea reemplazada por una realidad futura ya que la clave del éxito está en reinventarse.

Descripción de los indicadores

Liderazgo: en la actualidad se reflexiona ¿cómo serán las instituciones en el futuro? Lo que se tiene claro es que con el pasar del tiempo se generan nuevos retos donde el líder y sus colaboradores deben estar preparados para saber enfrentarlos a fin de mantenerse competitivos.

Participación: es considerada como la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad, es una necesidad humana y sobre todo un derecho que poseemos todas las personas.

Trabajo en equipo: hoy más que nunca la institución debe tener un proceder responsable orientado en el trabajo en equipo, la integridad y compromiso ante la sociedad actual. Sin duda, el líder es quien inspira a su equipo de trabajo y trata de mejorar constantemente.

Tácticas (actividades a cumplir)

- **Gestionar conflictos:** una empresa u organización al estar constituida por colaboradores de diferentes personalidades y opiniones, es inevitable que surjan dificultades dentro de la institución y para ello es indispensable que el líder sepa sobrellevar los inconvenientes suscitados y sobre todo difundir buenas prácticas.

Acciones a ejecutar:

- Escuchar con respeto y atención a las partes involucradas sobre sus puntos de vista.
- Dar una respuesta rápida y efectiva.
- Manejar el conflicto con prudencia y discreción.
- Acordar una resolución constructiva del conflicto suscitado.
- **Fomentar un espacio de diálogo entre líder y colaboradores:** los funcionarios del establecimiento tienen la potestad y el pleno derecho de participar en la toma de decisiones mediante un ambiente democrático y de convivencia para que así se consideren indispensables en su área o lugar de trabajo. Recordar que cuando hay respeto en un diálogo, se puede llegar a acuerdos duraderos.
- Hacer reuniones de trabajo participativas con el fin de conseguir el acercamiento entre compañeras/os de trabajo, solventar dudas, intercambiar opiniones, conseguir el entendimiento en común y solucionar inconvenientes.
- Organizar almuerzos de trabajo con representantes de coordinaciones de carrera para un diálogo con el fin de desarrollar iniciativas integrales.
- **Estimular al trabajo en equipo:** sin duda alguna laborar en equipo mejorará el ambiente organizacional e incrementará la confianza entre los funcionarios.

Además, permitirá unir conocimientos y aptitudes de los mismos donde se intensificará su fuerza y, por ende, se logrará el éxito institucional.

Acciones a ejecutar:

- Promover un ambiente de colaboración dentro del establecimiento.
- Escuchar opiniones y consejos de los miembros para la toma de decisiones
- Admitir las críticas constructivas, es beneficioso formar un sentido de responsabilidad entre los miembros del equipo.

Merece la pena subrayar que, los costos para la implementación de la propuesta de indagación expuesta a excepción de la táctica “reestructuración física del establecimiento educativo”, se encuentran dentro del presupuesto institucional donde se descarta que la investigadora deba cubrir algún valor adicional.

Al considerarse las instalaciones del instituto como patrimonio cultural a nivel país, se recomienda que la autoridad competente ejecute alianzas con el Gad Municipal del Cantón Latacunga para alcanzar el cumplimiento de la actividad “reestructuración física del establecimiento educativo”, ya que es la entidad responsable de salvaguardar, conservar y difundir el bien cultural por motivo que, el Ministerio de Finanzas asigna recursos anuales enfocados a la competitividad patrimonial.

2.5.Conclusiones Capítulo II

- La aplicación de la propuesta expuesta permite mantener o incrementar el nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del Instituto Superior Tecnológico Vicente León dado que, mediante el análisis estadístico se pudo evidenciar la existencia de correlación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral notoriamente equitativo. Por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación y se acepta la alternativa.
- Las estrategias que se plantean para el IST Vicente León, son un conjunto de acciones claves hacia el incremento del nivel de satisfacción laboral de los colaboradores y a través de las mismas, puedan sentirse motivados y parte de la institución. Su afán es cooperar hacia el cumplimiento de objetivos esenciales, mejorar la eficiencia y el desempeño de sus miembros en beneficio de la colectividad en general.
- Es evidente que, para conseguir eficiencia y productividad dentro del establecimiento indagado, se requiere que se trabaje en conjunto (personal docente y administrativo) hacia el incremento del clima organizacional para de esta manera los funcionarios posean satisfacción en el trabajo.

CAPÍTULO III. PROPUESTA

APLICACIÓN Y/O VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Con el propósito de obtener la aprobación de la propuesta presentada en la presente investigación, misma que tuvo relación directa con las variables de estudio planteadas, se requirió la validación de juicio de expertos y usuarios profesionales especialistas en el área de talento humano, quienes poseen título de cuarto nivel, experiencia concerniente, intelecto sobre el área y óptimo desenvolvimiento profesional; en este sentido se plantea como objetivo del actual capítulo. Validar la propuesta, estrategias basadas en las dimensiones del ambiente de trabajo que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo del Instituto Superior Tecnológico Vicente León, periodo académico 2020-II.

Para la validación de la propuesta en mención, se utilizó un instrumento considerado por cuatro categorías de valoración como se muestra en la tabla 50.

Tabla 12. *Categorías de valoración*

ESCALA DE VALORACIÓN					
DENOMINACIÓN	4=EXCELENTE	3=MUY BUENA	2=BUENA	1=MALA	
Informe de Investigación	Presenta manera concisa adecuada.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada, requiere modificaciones.	de clara, y pero de	Requiere cambios sustanciales en su contenido estructura.	de No corresponde a los lineamientos institucionales y requerimientos técnicos.

Elaborador por: La investigadora.

3.1. Evaluación de expertos

Los especialistas que dieron validez al contenido de la propuesta presentada fueron:

- Ph.D. Walter Humberto Navas Olmedo
- Msc. Sofía Silvana Jaramillo Peña
- Msc. Rosa Piedad Armas

Profesionales referidos a quienes se les entregó la propuesta titulada “Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León”, se encuentra distribuida en objetivos, justificación, descripción y conclusiones. En este sentido, conviene especificar que los especialistas tomados en cuenta para la validación de la propuesta expuesta y del trabajo de indagación han considerado de carácter individual los ítems de calificación del instrumento proporcionado.

3.1.1. Matriz de consolidación de resultados

Una vez obtenido los instrumentos de validación calificados por los expertos, se procedió a ejecutar una matriz de consolidación de datos donde se exponen los resultados por componente, pues se encuentran valorados sobre el 100%; con el propósito de alcanzar el promedio de puntuación y porcentaje general por elemento, se ha considerado que si el puntaje cociente es mínimo 16 y el porcentaje promedio es 50% la propuesta sería considerada como válida.

Tabla 13. Matriz consolidada de resultados

Componentes a evaluar	Experto	Experto 1		Experto 2		Experto 3	
		Puntaje por componente	% por componente	Puntaje por componente	% por componente	Puntaje por componente	% por componente
Título		4	100%	4	100%	4	100%
Objetivos		4	100%	4	100%	4	100%
Justificación		3	98%	4	100%	4	100%
Fundamentación		4	100%	4	100%	4	100%
Desarrollo de la propuesta		4	100%	4	100%	4	100%
Estrategias planteadas		4	100%	4	100%	4	100%
Conclusiones		4	100%	4	100%	4	100%
Evaluación de impactos y resultados		4	100%	4	100%	4	100%
Total		31	96,88%	32	100%	32	100%

PROMEDIO GENERAL	PROMEDIO PUNTAJE X COMPONENTE	PROMEDIO PORCENTAJE X COMPONENTE
		31,7

Elaborador por: La investigadora.

Como se muestra en la tabla 51, los expertos han considerado un puntaje mayor a 16 y un porcentaje superior a 50% en los elementos analizados, en este sentido la propuesta es considerada validada.

3.1.2. Identificación académica y profesional del experto

Ante lo expuesto, es pertinente presentar la credencial académica y profesional de los especialistas.

Tabla 14. Información sobre el Experto 1

Nombre:	Ph.D. Walter Humberto Navas Olmedo
Sexo:	Masculino
Cargo:	Docente Investigador
Años de experiencia laboral:	36 años de experiencia

Elaborador por: La investigadora.

Tabla 15. Información sobre el Experto 2

Nombre:	Msc. Sofía Silvana Jaramillo Peña
Sexo:	Femenino
Cargo:	Jefe de la Unidad de Administración de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos-Latacunga
Años de experiencia laboral:	16 años de experiencia

Elaborador por: La investigadora.

Tabla 16. Información sobre el Experto 3

Nombre:	Msc. Rosa Piedad Armas
Sexo:	Femenino
Cargo:	Especialista de patrocinio de la Corporación de Asociaciones Comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua-Cactu
Años de experiencia laboral:	19 años de experiencia

Elaborador por: La investigadora.

3.2. Evaluación de usuarios

Para la validación de la propuesta mediante usuarios, fue imprescindible considerar a profesionales que tengan experiencia y conocimiento de causa ante al tema planteado, a este respecto, se estimó oportuno contar con la cooperación del Msc. Ángel Renato Rubio Tapia y de la Ing. Mariana de Lourdes Silva Garzón funcionarios del establecimiento a fin de que pueda dar fe de su validez y pertinencia.

Tabla 17. Matriz de resultados

PROPUESTA					
ITEM	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	Usuario 1	Usuario 2	% DE CUMPLIMIENTO	PERSPECTIVA
		PUNTAJE POR COMPETENTE	PUNTAJE POR COMPETENTE		
1	Título	4	4	100%	Excelencia
2	Objetivos	4	4	100%	Excelencia
3	Justificación	4	4	100%	Excelencia
4	Metodología	4	4	100%	Excelencia
5	Desarrollo de la propuesta	4	4	100%	Excelencia
CONTENIDOS DE LA PROPUESTA					
ITEM	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	PUNTAJE POR COMPETENTE	PUNTAJE POR COMPETENTE	% DE CUMPLIMIENTO	PERSPECTIVA
1	Análisis de factores internos y externos	4	4	100%	Excelencia
2	Estrategias planteadas	4	4	100%	Excelencia
3	Conclusiones	4	4	100%	Excelencia
Total		4	4	4	Excelencia

Promedio General 4

Elaborador por: La investigadora.

Según muestra la tabla 56, se puede corroborar que la propuesta es viable, puesto que la valoración de usuarios 1 y 2 muestran un promedio general de cuatro puntos, lo que corresponde al criterio de excelencia en el contenido como en las etapas que considera la misma.

3.2.1. Identificación académica y profesional del usuario

Tabla 18. Información sobre el Usuario 1

Nombre:	Msc. Ángel Renato Rubio Taipe
Sexo:	Masculino
Cargo:	Director de la Unidad Administrativa del Instituto Superior Tecnológico Vicente León
Años de experiencia laboral:	10 años de experiencia

Elaborador por: La investigadora.

Tabla 19. Información sobre el Usuario 2

Nombre:	Ing. Mariana de Lourdes Silva Garzón
Sexo:	Femenino
Cargo:	Líder de la Unidad Administrativa del Instituto Superior Tecnológico Vicente León
Años de experiencia laboral:	21 años de experiencia

Elaborador por: La investigadora.

3.3. Conclusiones Capítulo III

- A partir de los resultados obtenidos por parte de los expertos, profesionales idóneos considerados para la validación de la propuesta de investigación, se determina que las estrategias presentadas son viables para su implementación, puesto que incrementarían el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del IST Vicente León.
- Para la validación de usuarios se consideró al director y líder de la Unidad Administrativa del establecimiento, se fundamentó en su experticia profesional, mismos que afirman mediante el promedio general que la implementación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el IST Vicente León, es viable.
- La validación de la propuesta, estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León es estimulante para su aplicación, puesto que el proceso metodológico adaptado en la actual investigación es oportuno y económicamente factible.

Conclusiones generales

La fundamentación teórica del clima organizacional consistió en la recopilación de información más relevante sobre las variables de estudio y sus dimensiones, aportes significativos de los diferentes autores que contribuyeron en la presente investigación.

Para la recolección de datos se aplicó dos instrumentos (encuestas) relacionados con las variables de investigación, mismos que fueron adaptados a la población finita de estudio (75 funcionarios), mediante formularios de Google; se obtuvo 60 respuestas, alcanzando un margen del 80% de participantes. Cabe resaltar que para establecer la validez y fiabilidad del cuestionario se empleó una prueba piloto a fin de poseer garantías de rigor en su implementación.

Los datos obtenidos por medio de los instrumentos de indagación, fueron aplicados a la prueba de normalidad mediante el indicador Kolmogorov-Smirnov, donde se reflejó

que tanto para las variables de estudio y sus dimensiones el nivel de significancia en su totalidad es 0,50 concluyendo que los datos no presentan una distribución normal, en este sentido se procedió a trabajar con estadísticos no paramétricos hacia la determinación de la hipótesis general y específica. Además, a través del test Rho de Spearman se demostró la existencia de una correlación elocuente entre clima organizacional y satisfacción laboral, pues son independientes y poseen relación lineal.

Por lo anterior, se propone implementar estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el IST Vicente León, propuesta validada por tres expertos y dos usuarios que poseen alta experticia profesional; en este sentido, a través de lo anunciado se estima incrementar la eficiencia institucional con la cooperación del personal en general.

Recomendaciones

Como bien se ha dicho en el transcurso de la presente investigación, las empresas u organizaciones, consideran al talento humano como indispensable dentro de las mismas, puesto que es quien coadyuva al cumplimiento de los objetivos y metas propuestas mediante la ejecución de actividades y funciones designadas; en este sentido, se recomienda a la institución considerar la propuesta implementación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en la institución, tomando en cuenta las directrices expuestas a fin de conseguir los resultados antedichos.

Se recomienda el acompañamiento continuo de la implementación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral, con el propósito de identificar su cumplimiento.

La implementación de la propuesta será responsabilidad directa de la Comisión de Aseguramiento de la Calidad, rectorado, Unidad Administrativa y de Psicología, personal docente y administrativo de la institución.

Referencias Bibliográficas

- Alegre Morales, A., Barrientos Montellanos, R., & Milla Rotta, M. (2015). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y UNA PRIVADA [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3bhi2K2>
- Alva Fructuoso, J., & Domínguez Díaz, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad san Pedro de Chimbote, 2013. *In Crescendo. Institucional*, 6(1), 90-102. Obtenido de <https://bit.ly/2OusGUK>
- Alva Fructuoso, J. A., & Domínguez Díaz, L. A. (2013). Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores San Pedro de Chimbote, 2013. *In Crescendo*, 6(1), 90-102. Obtenido de <https://bit.ly/3cavVZO>
- Alvarez Acencio, M. J., Avellaneda Espinoza, G. A., & Del Aguila Shapiama, K. (2020). *SATISFACCIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 424 JESÚS MARÍA DEL DISTRITO DE MANANTAY - 2020 [Titulo licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://bit.ly/2MU2tys>
- Argoti Amán, T. D. (2019). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa de operaciones logísticas de Quito [Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]*. Repositorio Institucional.
- Argyris, C. (1958). RGYRIS. 1958. Some problems in conceptualizing organizational climate. A case of study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2, 501-520.
- Banegas Campoverde, C. M., & Cardona Mendoza, D. C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM*, 101-129. Obtenido de <https://bit.ly/3eh4Q9O>
- Bobbio, L., & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista peruana de epidemiología*, 14(2), 1-10. Obtenido de <https://bit.ly/3t2yp3j>
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas. Obtenido de <https://bit.ly/38jyO9p>
- Calderón de los Rios, H. D. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2012 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3t9tEoH>
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Núñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://bit.ly/3c91a06>

- Contreras González , N. d. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la unidad educativa “Ecuador Amazónico”, Daule - 2018 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39878/Contreras_GNP.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Darcourt Huck, C. J. (2018). *El clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Particular Limeña [Tesis de maestría, Universidad Católica San José]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ftpcl.edu.pe/handle/FTPCL/629>*
- Fabara Núñez, G. V. (2020). *“Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados en los Cuerpos de Bomberos, [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3qoKU7p>*
- Fernández Huamán, Y. M., & Escobar Ccanto, F. (2018). *Clima organizacional y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Yauli-2015, [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3uU7RmB>*
- Ferreya Battistini , M. L., & Abanto Rengifo , K. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una entidad bancaria, Ucayali, 2019, [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3jxcTRT>*
- García Ramirez, M. G., & Ibarra Velazquez, L. A. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>*
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gomero Mancesidor, M. J. (2019). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE BARRANCA [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/38kEfox>*
- Gonzales Yarleque, J. T. (2019). *SATISFACCIÓN LABORAL EN NEGOCIOS & INVERSIONES INTERPRISE SAC [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1518/ADM-GON-YAR-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- González, P. (2017). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 2(8), 41-53. Obtenido de <https://bit.ly/2PJB8Ac>
- Guerrero Díaz, G. F., & Chamochumbi Constantino, J. A. (2018). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los coordinadores académicos y directores de carrera en una Universidad privada de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura,*

Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3651>

- Guevara P., X. (2018). *Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/2MUFenY>
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/760>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate. [Tesis]*. Harvard University, Estados Unidos.
- Loor-Chávez, D. T. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 1338-1358. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244046>
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*(26), 5-15. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>
- Marquina-Vergara, C. F. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 6(1), 32-42. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/998/pdf
- Mejía Chavarría, A. I. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *TECNOCENCIA Chihuahua*, XII, 170-181. Obtenido de <https://bit.ly/3v3U64Q>
- Montoya Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. Obtenido de <https://bit.ly/38jLU6D>
- Moreira-Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 296-307. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/255/305>
- Moreno-Jiménez, M. P., Ríos-Rodríguez, M. L., Canto-Ortiz, J., San Martín-García, J., & Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a08.pdf>
- Murillo, F. J., & Martínez-Garrido, C. (2012). Las condiciones ambientales en las aulas de Primaria en Iberoamérica y su relación con el desempeño académico. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 20(18), 1-23. Obtenido de <https://bit.ly/3v20j0Y>

- Orbegoso Galarza, A. (2010). PROBLEMAS TEÓRICOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: UN ESTADO DE LA CUESTION. *Psicología*, 347-362. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
- Peña Cárdenas, M. C., Olloqui López, A. M., & Aguilar Fraire, A. (2013). RELACIÓN DE FACTORES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA PEQUEÑA EMPRESA DE LA INDUSTRIA METAL-MECÁNICA. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, 6(3), 115-128. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2157062
- Pérez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013. (*Tesis de posgrado*). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos-Perú. <https://bit.ly/3v6gLx6>
- Rambay Tobar, M., San Miguel Casanova, E., & Duque Oliva, E. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador. *PODIUM*, 79-100. Obtenido de <http://revistas.uces.edu.ec/index.php/Podium/article/view/78>
- Reyes Rosa, J. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores de la I. E. N° 86045 "César Vallejo" - Olleros - Huaraz - 2016 [Tesis de posgrado, Universidad San Pedro]*. Repositorio institucional. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6598>
- Rodríguez, D., Núñez, L., & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65822264004.pdf>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores*, 1(25), 3-18. Obtenido de <https://bit.ly/2OB4IaE>
- Santa Cruz, F. G., Sánchez Cañizares, S. M., & López-Guzmán, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba-España. *Estudios y perspectivas en turismo*, 20, 1047-1068. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3739638>
- Segredo Pérez, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación médica superior*, 25(2), 164-177. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v25n2/ems13211.pdf>
- Segredo Pérez, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006

- Soria Reséndez, A. C., Pedraza Melo, N. A., & Bernal González, I. (2019). www.actauniversitaria.ugto.mx <http://doi.org/10.15174/au.2019.2205> El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *ACTA UNIVERSITARIA Multidisciplinary Scientific Journal*, 29, 1/14. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2205.pdf>
- Valdivieso Yerovi, D. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]*. Repositorio institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14039>
- Vereau Chico, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima, [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3ehZjff>
- Vizcaíno Figueroa, J. J., & Martínez Pedregal, A. (2014). EXPERIENCIA ECUATORIANA PARA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR COMO PILAR FUNDAMENTAL PARA EL MEJORAMIENTO DE SU CALIDAD ACADÉMICA. *Ciencia administrativa*(2), 168-173. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/12/17CA201402.pdf>

Anexos III

Anexo 1. Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Tabla 20. Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,963	,963	20

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 21. Alfa de Cronbach de la variable Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,964	,964	20

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 2. Variables Demográficas IST Vicente León.

Tabla 22. Variables Demográficas IST Vicente León

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Edad	24 a 34	12	20,0%
	35 a 45	36	60,0%
	46 a 56	12	20,0%
	57 en adelante	0	0,0%
	Total	60	100%
Género	Masculino	30	50,0%
	Femenino	30	50,0%
	Total	60	100%
Años de servicio	1 a 3	18	30,0%
	4 a 6	38	63,3%
	7 a 9	3	5,0%
	10 en adelante	1	1,7%
	Total	60	100%
Grado de Instrucción	Técnico	0	0,0%
	Tercer Nivel	23	38,3%
	Cuarto Nivel	36	60,0%
	Otro	1	1,7%
	Total	60	100%
Situación laboral	Nombramiento	1	1,7%
	Contrato	59	98,3%
	Total	60	100%

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 3. Media y desviación estándar de las variables de estudio.

Tabla 23. *Media y desviación estándar de las variables de estudio*

	Media	Desviación estándar
Clima organizacional	3,5	0,9
Comportamiento organizacional	3,5	1,1
Estructura organizacional	3,4	,9
Estilo de dirección	3,7	,9
Satisfacción Laboral	4,7	1,0
Satisfacción con la supervisión	4,9	1,2
Satisfacción con el ambiente físico	4,3	1,1
Satisfacción con las prestaciones	4,5	1,0
Satisfacción intrínseca	5,0	1,0
Satisfacción con la participación	4,9	1,1

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 4. Prueba de normalidad del Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y sus dimensiones.

Tabla 24. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de las variables de estudio*

		VARIABLE I.	VARIABLE D.
		Clima organizacional	Satisfacción laboral
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,55	4,62
	Desviación estándar	,964	1,180
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,230	,294
	Positivo	,170	,189
	Negativo	-,230	-,294
Estadístico de prueba		,230	,294
Sig. asintótica (bilateral)		,000^c	,000^c

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 25. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, dimensiones Variable I.

		DIMENSIONES CLIMA ORGANIZACIONAL		
		Comportamiento organizacional	Estructura organizacional	Estilo de dirección
N		60	60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,48	3,43	3,68
	Desviación estándar	1,081	,927	,892
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,234	,229	,322
	Positivo	,150	,180	,228
	Negativo	-,234	-,229	-,322
Estadístico de prueba		,234	,229	,322
Sig. asintótica (bilateral)		,000^c	,000^c	,000^c

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 26. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		DIMENSIONES SATISFACCIÓN LABORAL					
		Estilo de dirección	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con las prestaciones	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con la participación
N		60	60	60	60	60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,68	4,92	4,33	4,48	4,97	4,93
	Desviación estándar	,892	1,169	1,130	1,049	1,025	1,133
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,322	,278	,239	,272	,263	,273
	Positivo	,228	,177	,161	,195	,157	,173
	Negativo	-,322	-,278	-,239	-,272	-,263	-,273
Estadístico de prueba		,322	,278	,239	,272	,263	,273
Sig. asintótica (bilateral)		,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 5. Análisis de correlación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Tabla 27. Correlación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,665**
		N	,000
Satisfacción laboral		Coefficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	60
		N	,665**
		,000	1,000

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

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 6. Análisis de las variables de estudio y sus dimensiones.

Tabla 28. Correlaciones entre la variable Clima Organizacional y las dimensiones de Satisfacción Laboral

Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con las prestaciones	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con la participación
			,670**	,665**	,670**	,670**	,626**
		N	60	60	60	60	60

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

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 29. Correlación entre la variable Satisfacción Laboral y las dimensiones de Clima Organizacional

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Comportamiento organizacional	Estructura organizacional	Estilo de dirección
			,665**	,658**	,661**
		N	60	60	60

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

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 7. Hipótesis General, relación entre la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Tabla 30. Clima organizacional*Satisfacción laboral

Clima organizacional		Satisfacción laboral		Total	
		Bastante satisfecho	Muy satisfecho		
Clima organizacional	Bastante de acuerdo	Recuento	26	0	26
		Recuento esperado	16,5	9,5	26,0
		% del total	43,3%	0,0%	43,3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	12	22	34
		Recuento esperado	21,5	12,5	34,0
		% del total	20,0%	36,7%	56,7%
Total	Recuento	38	22	60	
	Recuento esperado	38,0	22,0	60,0	
	% del total	63,3%	36,7%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 31. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,563 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	23,850	1	,000		
Razón de verosimilitud	34,710	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	26,121	1	,000		
N de casos válidos	60				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,53.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 32. Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,554	,000
N de casos válidos		60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

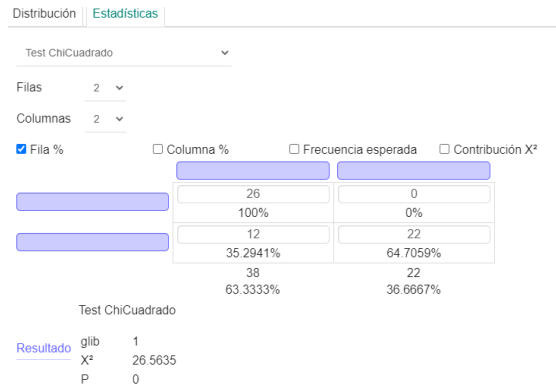


Gráfico 5. Test Chi Cuadrado

Elaborado por: La Investigadora

Gráfico de distribución Chi Cuadrado

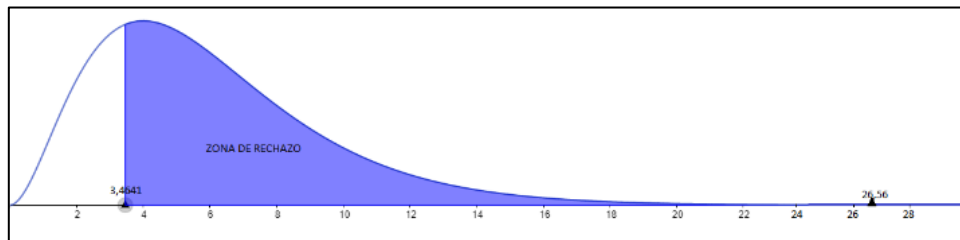


Gráfico 6. Distribución Chi Cuadrado

Elaborado por: La Investigadora

Anexo 8. Hipótesis específicas, variable Clima Organizacional con las dimensiones de Satisfacción Laboral.

Clima organizacional * Satisfacción con la supervisión

Ho= No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la supervisión.

Ha= Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la supervisión.

Tabla 33. Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción con la supervisión

		Satisfacción con la supervisión			Total	
		Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho		
Clima organizacional	Bastante de acuerdo	Recuento	1	25	0	26
		Recuento esperado	,4	16,0	9,5	26,0
		% del total	1,7%	41,7%	0,0%	43,3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	12	22	34
		Recuento esperado	,6	21,0	12,5	34,0
		% del total	0,0%	20,0%	36,7%	56,7%
Total	Recuento	1	37	22	60	
	Recuento esperado	1,0	37,0	22,0	60,0	
	% del total	1,7%	61,7%	36,7%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 34. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,981 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	35,481	2	,000
Asociación lineal por lineal	26,102	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,43.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 35. Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,557	,000
N de casos válidos		60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Clima organizacional * Satisfacción con el ambiente físico

Ho= No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el ambiente físico.

Ha= Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con el ambiente físico.

Tabla 36. *Tabla cruzada Clima Organizacional*Satisfacción con el ambiente físico*

		Satisfacción con el ambiente físico			
		Bastante satisfecho	Muy satisfecho	Total	
Clima organizacional	Bastante de acuerdo	Recuento	26	0	26
		Recuento esperado	16,5	9,5	26,0
		% del total	43,3%	0,0%	43,3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	12	22	34
		Recuento esperado	21,5	12,5	34,0
		% del total	20,0%	36,7%	56,7%
Total	Recuento	38	22	60	
	Recuento esperado	38,0	22,0	60,0	
	% del total	63,3%	36,7%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 37. *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,563 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	23,850	1	,000		
Razón de verosimilitud	34,710	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	26,121	1	,000		
N de casos válidos	60				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,53.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 38. *Medidas simétricas*

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,554	,000
N de casos válidos		60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Clima organizacional * Satisfacción con las prestaciones

Ho= No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las prestaciones.

Ha= Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las prestaciones.

Tabla 39. *Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción con las prestaciones*

		Satisfacción con las prestaciones			Total	
		Algo insatisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho		
Clima organizacional	Bastante de acuerdo	Recuento	1	25	0	26
		Recuento esperado	,4	16,0	9,5	26,0
		% del total	1,7%	41,7%	0,0%	43,3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	12	22	34
		Recuento esperado	,6	21,0	12,5	34,0
		% del total	0,0%	20,0%	36,7%	56,7%
Total	Recuento	1	37	22	60	
	Recuento esperado	1,0	37,0	22,0	60,0	
	% del total	1,7%	61,7%	36,7%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 40. *Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,981 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	35,481	2	,000
Asociación lineal por lineal	23,567	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,43.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 41. *Medidas simétricas*

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,557	,000
N de casos válidos		60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Clima organizacional * Satisfacción intrínseca

Ho= No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca.

Ha= Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca.

Tabla 42. Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción intrínseca

			Satisfacción intrínseca			Total
			Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	
Clima organizacional	Bastante de acuerdo	Recuento	1	25	0	26
		Recuento esperado	,4	16,0	9,5	26,0
		% del total	1,7%	41,7%	0,0%	43,3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	12	22	34
		Recuento esperado	,6	21,0	12,5	34,0
		% del total	0,0%	20,0%	36,7%	56,7%
Total	Recuento	1	37	22	60	
	Recuento esperado	1,0	37,0	22,0	60,0	
	% del total	1,7%	61,7%	36,7%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 43. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,981 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	35,481	2	,000
Asociación lineal por lineal	26,102	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,43.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 44. Medidas simétricas

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	,557	,000
N de casos válidos	60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Clima organizacional * Satisfacción con la participación

Ho= No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la participación.

Ha= Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la participación.

Tabla 45. Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción con la participación

*Tabla cruzada Clima organizacional*Satisfacción con la participación*

		Satisfacción con la participación			Total	
		Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho		
Clima organizacional	Bastante de acuerdo	Recuento	1	24	1	26
		Recuento esperado	,4	15,6	10,0	26,0
		% del total	1,7%	40,0%	1,7%	43,3%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	12	22	34
		Recuento esperado	,6	20,4	13,0	34,0
		% del total	0,0%	20,0%	36,7%	56,7%
Total	Recuento	1	36	23	60	
	Recuento esperado	1,0	36,0	23,0	60,0	
	% del total	1,7%	60,0%	38,3%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 46. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,525 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	28,052	2	,000
Asociación lineal por lineal	22,842	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,43.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 47. Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,531	,000
N de casos válidos		60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 9. Hipótesis específicas, variable Clima Organizacional con las dimensiones de Satisfacción Laboral.

Satisfacción laboral* Comportamiento organizacional

Ho= No existe relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional.

Ha= Existe relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento organizacional.

Tabla 48. Tabla cruzada Satisfacción laboral*Comportamiento organizacional

*Tabla cruzada Satisfacción laboral*Comportamiento organizacional*

		Comportamiento organizacional		Total	
		Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Satisfacción laboral	Bastante satisfecho	Recuento	26	12	38
		Recuento esperado	16,5	21,5	38,0
		% del total	43,3%	20,0%	63,3%
	Muy satisfecho	Recuento	0	22	22
		Recuento esperado	9,5	12,5	22,0
		% del total	0,0%	36,7%	36,7%
Total	Recuento	26	34	60	
	Recuento esperado	26,0	34,0	60,0	
	% del total	43,3%	56,7%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 49. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,563 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	23,850	1	,000		
Razón de verosimilitud	34,710	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	26,121	1	,000		
N de casos válidos	60				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,53.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 50. Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,554	,000
N de casos válidos		60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Satisfacción laboral * Estructura organizacional

Ho= No existe relación entre la satisfacción laboral y la estructura organizacional.

Ha= Existe relación entre la satisfacción laboral y la estructura organizacional.

Tabla 51. Tabla cruzada Satisfacción laboral*Estructura organizacional

		Estructura organizacional				Total	
		Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Satisfacción laboral	Bastante satisfecho	Recuento	1	1	24	12	38
		Recuento esperado	,6	,6	15,2	21,5	38,0
		% del total	1,7%	1,7%	40,0%	20,0%	63,3%
	Muy satisfecho	Recuento	0	0	0	22	22
		Recuento esperado	,4	,4	8,8	12,5	22,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	36,7%	36,7%
Total	Recuento	1	1	24	34	60	
	Recuento esperado	1,0	1,0	24,0	34,0	60,0	
	% del total	1,7%	1,7%	40,0%	56,7%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 52. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,563 ^a	3	,000
Razón de verosimilitud	34,710	3	,000
Asociación lineal por lineal	20,832	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,37.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 53. Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,554	,000
N de casos válidos		60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Satisfacción laboral * Estilo de dirección

Ho= No existe relación entre satisfacción laboral y el estilo de dirección.

Ha= Existe relación entre satisfacción laboral y el estilo de dirección.

Tabla 54. Tabla cruzada Satisfacción laboral*Estilo de dirección

		Estilo de dirección			Total	
		Totalmente en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Satisfacción laboral	Bastante satisfecho	Recuento	1	25	12	38
		Recuento esperado	,6	15,8	21,5	38,0
		% del total	1,7%	41,7%	20,0%	63,3%
	Muy satisfecho	Recuento	0	0	22	22
		Recuento esperado	,4	9,2	12,5	22,0
		% del total	0,0%	0,0%	36,7%	36,7%
Total	Recuento	1	25	34	60	
	Recuento esperado	1,0	25,0	34,0	60,0	
	% del total	1,7%	41,7%	56,7%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 55. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,563 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	34,710	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,744	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,37.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 56. Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,554	,000
N de casos válidos		60	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 10. Alternativas de respuesta con mayor puntaje correspondiente al instrumento Clima Organizacional.

Tabla 57. Alternativas de respuesta con mayor puntaje, variable Clima Organizaiconal

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante de acuerdo	26	43,3	43,3	43,3
	Totalmente de acuerdo	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

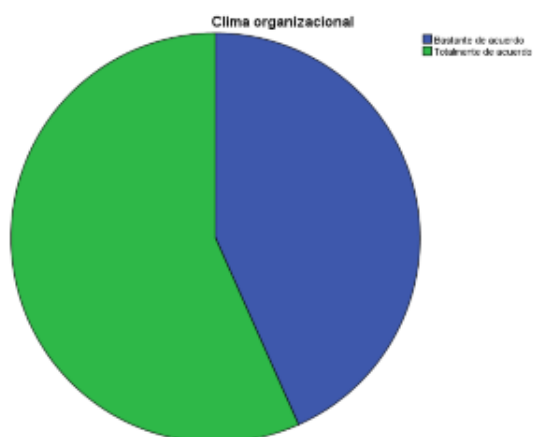


Gráfico 7. Alternativas de respuesta con mayor puntaje, variable Clima Organizaiconal

Elaborado por: La Investigadora

Anexo 11. Alternativas de respuesta con mayor puntaje correspondiente al instrumento Satisfacción Laboral.

Tabla 58. Alternativas de respuesta con mayor puntaje, variable Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante satisfecho	38	63,3	63,3	63,3
	Muy satisfecho	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

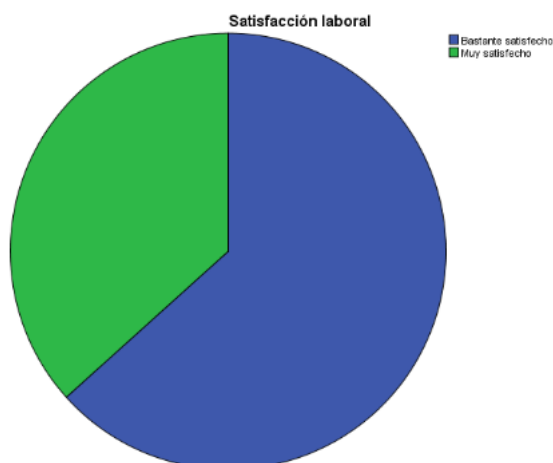


Gráfico 8. Alternativas de respuesta con mayor puntaje, variable Satisfacción Laboral

Elaborado por: La Investigadora

Anexo 12. Preguntas con mayor puntaje correspondiente al instrumento Clima Organizacional.

Tabla 59. Los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos

Pregunta 7. Los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
Bastante en desacuerdo	5	8,3	8,3	15,0
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	11,7	11,7	26,7
Bastante de acuerdo	26	43,3	43,3	70,0
Totalmente de acuerdo	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

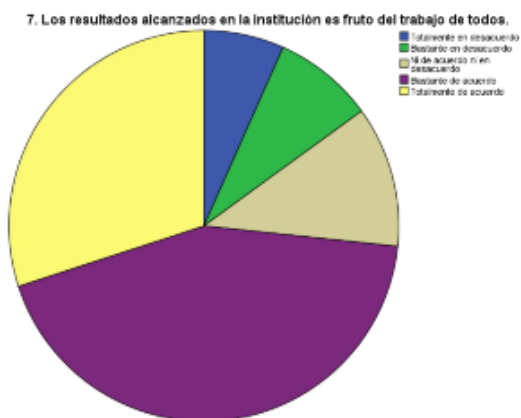


Gráfico 9. Los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos

Elaborado por: La Investigadora

Tabla 60. Los funcionarios de la institución cumplen con el horario establecido regularmente

Pregunta 13. Los funcionarios de la institución cumplen con el horario establecido regularmente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
Bastante en desacuerdo	7	11,7	11,7	18,3
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	31,7
Bastante de acuerdo	22	36,7	36,7	68,3
Totalmente de acuerdo	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

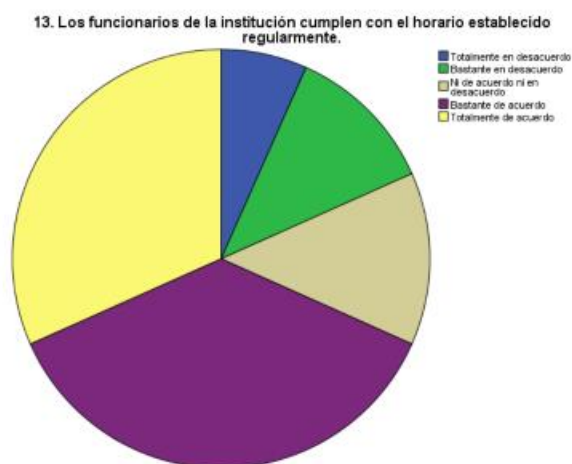


Gráfico 10. Los funcionarios de la institución cumplen con el horario establecido regularmente

Elaborado por: La Investigadora

Tabla 61. Los diferentes departamentos participan activamente en los retos de la institución

Pregunta 17. Los diferentes departamentos participan activamente en los retos de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
Bastante en desacuerdo	5	8,3	8,3	15,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	10,0	10,0	25,0
Válido				
Bastante de acuerdo	31	51,7	51,7	76,7
Totalmente de acuerdo	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

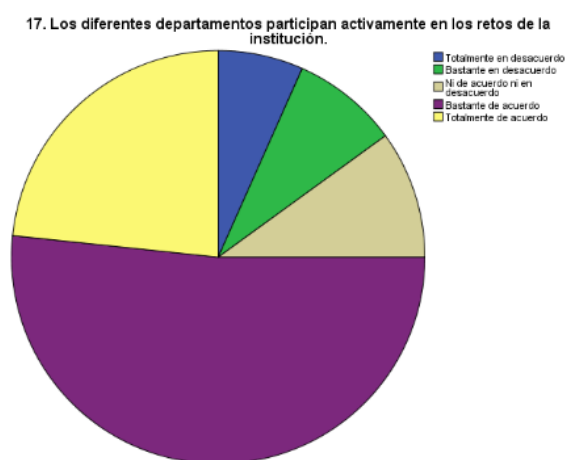


Gráfico 11. Los diferentes departamentos participan activamente en los retos de la institución

Elaborado por: La Investigadora

Tabla 62. Para el cumplimiento de las actividades se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo

Pregunta 20. Para el cumplimiento de las actividades encomendadas se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	8,3	8,3	8,3
Bastante en desacuerdo	1	1,7	1,7	10,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	23,3
Bastante de acuerdo	28	46,7	46,7	70,0
Totalmente de acuerdo	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

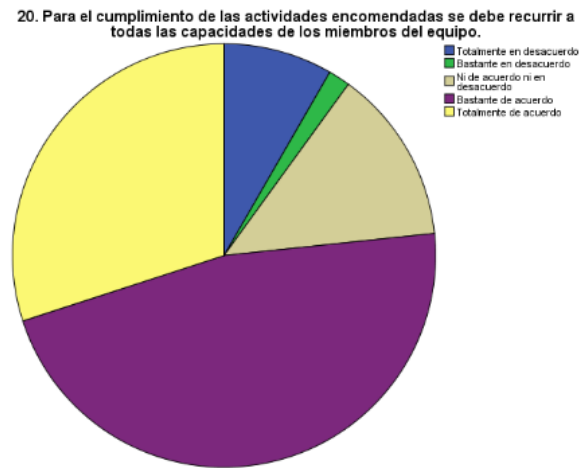


Gráfico 12. Para el cumplimiento de las actividades se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo

Elaborado por: La Investigadora

Anexo 13. Preguntas con mayor puntaje correspondiente al instrumento Satisfacción Laboral.

Tabla 63. La satisfacción que le produce trabajar por sí mismo

Pregunta 13. La satisfacción que le produce trabajar por sí mismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	2	3,3	3,3	3,3
Bastante insatisfecho	2	3,3	3,3	6,7
Algo satisfecho	2	3,3	3,3	10,0
Bastante satisfecho	22	36,7	36,7	46,7
Muy satisfecho	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.



Gráfico 13. La satisfacción que le produce trabajar por si mismo

Elaborado por: La Investigadora

Tabla 64. Las relaciones personales con sus superiores

Pregunta 14. Las relaciones personales con sus superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bastante insatisfecho	2	3,3	3,3	3,3
Algo insatisfecho	1	1,7	1,7	5,0
Válido Algo satisfecho	9	15,0	15,0	20,0
Bastante satisfecho	22	36,7	36,7	56,7
Muy satisfecho	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

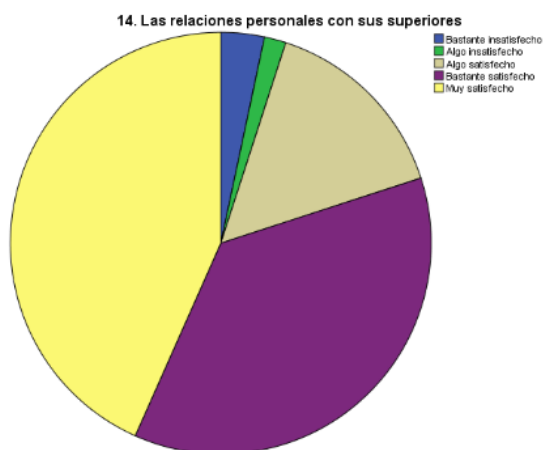


Gráfico 14. Las relaciones personales con sus superiores

Elaborado por: La Investigadora

Tabla 65. Los objetivos y metas que debe cumplir

Pregunta 15. Los objetivos y metas que debe cumplir

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	2	3,3	3,3	3,3
Bastante insatisfecho	2	3,3	3,3	6,7
Algo insatisfecho	1	1,7	1,7	8,3
Algo satisfecho	8	13,3	13,3	21,7
Bastante satisfecho	25	41,7	41,7	63,3
Muy satisfecho	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

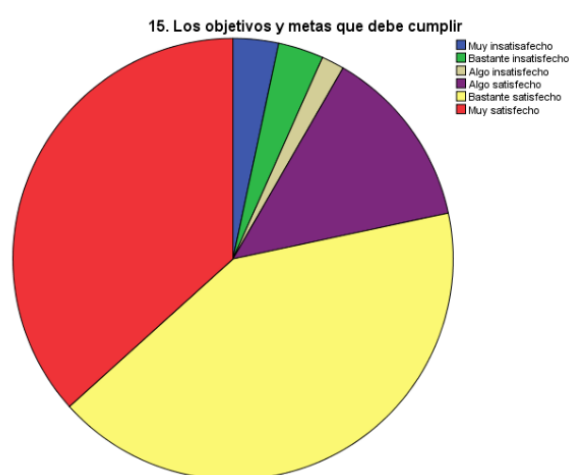


Gráfico 15. Los objetivos y metas que debe cumplir

Elaborado por: La Investigadora

Tabla 66. La limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo

Pregunta 16. La limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy insatisfecho	1	1,7	1,7	1,7
Bastante insatisfecho	2	3,3	3,3	5,0
Algo satisfecho	14	23,3	23,3	28,3
Bastante satisfecho	23	38,3	38,3	66,7
Muy satisfecho	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

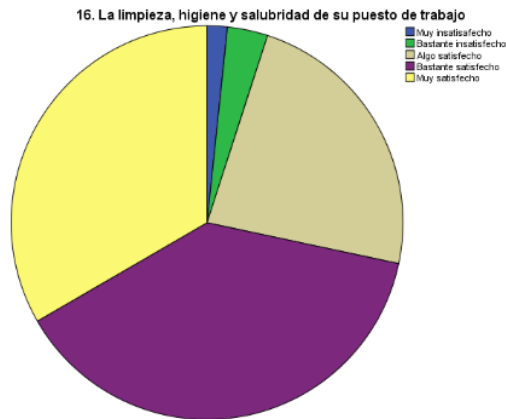


Gráfico 16. La limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo

Elaborado por: La Investigadora

Anexo 14. Tablas cruzadas variable Clima Organizacional.

Tabla 67. Tabla cruzada, grado de instrucción*pregunta 7. Clima Organizacional

Tabla cruzada

		7. Los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos.					Total	
		Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Grado de instrucción	Recuento	1	1	4	10	7	23	
	Recuento esperado	1,5	1,9	2,7	10,0	6,9	23,0	
	Nivel	% dentro de Grado de instrucción	4,3%	4,3%	17,4%	43,5%	30,4%	100,0%
	Recuento	2	4	3	16	11	36	
	Recuento esperado	2,4	3,0	4,2	15,6	10,8	36,0	
	Nivel	% dentro de Grado de instrucción	5,6%	11,1%	8,3%	44,4%	30,6%	100,0%
	Recuento	1	0	0	0	0	1	
	Recuento esperado	,1	,1	,1	,4	,3	1,0	
	Nivel	% dentro de Grado de instrucción	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	Recuento	4	5	7	26	18	60
	Recuento esperado	4,0	5,0	7,0	26,0	18,0	60,0	
	% dentro de Grado de instrucción	6,7%	8,3%	11,7%	43,3%	30,0%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 68. Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,028 ^a	8	,042
Razón de verosimilitud	7,489	8	,485
Asociación lineal por lineal	1,188	1	,276
N de casos válidos	60		

a. 11 casillas (73,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 69. Tabla cruzada, grado de instrucción*pregunta 20. Clima Organizacional

Tabla cruzada

		20. Para el cumplimiento de las actividades encomendadas se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.					Total	
		Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Grado de Instrucción	Tercer Nivel	Recuento	1	0	4	14	4	23
		Recuento esperado	1,9	,4	3,1	10,7	6,9	23,0
		% dentro de Grado de instrucción	4,3%	0,0%	17,4%	60,9%	17,4%	100,0%
	Cuarto Nivel	Recuento	3	1	4	14	14	36
		Recuento esperado	3,0	,6	4,8	16,8	10,8	36,0
		% dentro de Grado de instrucción	8,3%	2,8%	11,1%	38,9%	38,9%	100,0%
	Otro	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,0	,1	,5	,3	1,0
		% dentro de Grado de instrucción	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Recuento	5	1	8	28	18	60
		Recuento esperado	5,0	1,0	8,0	28,0	18,0	60,0
	Total	% dentro de Grado de instrucción	8,3%	1,7%	13,3%	46,7%	30,0%	100,0%

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 70. Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,134 ^a	8	,041
Razón de verosimilitud	10,597	8	,226
Asociación lineal por lineal	,329	1	,566
N de casos válidos	60		

a. 11 casillas (73,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 15. Tablas cruzadas variable Satisfacción Laboral.

Tabla 71. Tabla cruzada, edad*pregunta 16. Satisfacción Laboral

Tabla cruzada

		16. La limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo					Total	
		Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho		
Edad	24 a 34	Recuento	0	2	3	6	1	12
		Recuento esperado	,2	,4	2,8	4,6	4,0	12,0
		% dentro de Edad	0,0%	16,7%	25,0%	50,0%	8,3%	100,0%
	35 a 45	Recuento	0	0	10	12	14	36
		Recuento esperado	,6	1,2	8,4	13,8	12,0	36,0
		% dentro de Edad	0,0%	0,0%	27,8%	33,3%	38,9%	100,0%
	46 a 56	Recuento	1	0	1	5	5	12
		Recuento esperado	,2	,4	2,8	4,6	4,0	12,0
		% dentro de Edad	8,3%	0,0%	8,3%	41,7%	41,7%	100,0%
Total	Recuento	1	2	14	23	20	60	
	Recuento esperado	1,0	2,0	14,0	23,0	20,0	60,0	
	% dentro de Edad	1,7%	3,3%	23,3%	38,3%	33,3%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 72. Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,005 ^a	8	,030
Razón de verosimilitud	15,941	8	,043
Asociación lineal por lineal	2,323	1	,127
N de casos válidos	60		

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 73. Tabla cruzada, edad*pregunta 18. Satisfacción Laboral

Tabla cruzada

		18. Las oportunidades que se le presenta en su trabajo al ejecutar las actividades en las que usted se distingue						Total	
		Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho		
Edad	24 a 34	Recuento	0	2	0	2	7	1	12
		Recuento esperado	,4	,6	,4	2,0	5,0	3,6	12,0
		% dentro de Edad	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	58,3%	8,3%	100,0%
	35 a 45	Recuento	1	0	1	8	16	10	36
		Recuento esperado	1,2	1,8	1,2	6,0	15,0	10,8	36,0
		% dentro de Edad	2,8%	0,0%	2,8%	22,2%	44,4%	27,8%	100,0%
	46 a 56	Recuento	1	1	1	0	2	7	12
		Recuento esperado	,4	,6	,4	2,0	5,0	3,6	12,0
		% dentro de Edad	8,3%	8,3%	8,3%	0,0%	16,7%	58,3%	100,0%
Total	Recuento	2	3	2	10	25	18	60	
	Recuento esperado	2,0	3,0	2,0	10,0	25,0	18,0	60,0	
	% dentro de Edad	3,3%	5,0%	3,3%	16,7%	41,7%	30,0%	100,0%	

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Tabla 74. Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,481 ^a	10	,047
Razón de verosimilitud	21,696	10	,017
Asociación lineal por lineal	,667	1	,414
N de casos válidos	60		

a. 13 casillas (72,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,40.

Elaborado por: La Investigadora, a través del SPSS.

Anexo 16. Encuesta de clima organizacional ajustada a la investigación.



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



POSGRADO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente al clima organizacional.

Objetivo: Analizar el clima organizacional en el IST Vicente León para la implementación de estrategias basadas en el mejoramiento de la variable en mención.

Instrucciones: Lea minuciosamente cada pregunta y seleccione con un aspa (X) una de las alternativas presentadas, misma que refleje su situación o su percepción en la institución. Agradecemos responda con total sinceridad la opción seleccionada. El presente instrumento es confidencial y anónimo.

Alternativas de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) Bastante en desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) Bastante de acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

Datos generales:

Edad: _____

Género: M () F ()

Años en la institución: _____

Grado de Instrucción: _____

Situación laboral: Nombramiento () Contrato ()

INCISOS	1	2	3	4	5
1. En la institución se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya adecuada y oportunamente.					
2. En los funcionarios de la institución existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde elaborar.					
3. Los trabajadores que cumplen adecuadamente sus responsabilidades reciben reconocimiento.					
4. La actitud de algunos compañeros dificulta la expresión de opiniones.					
5. El instituto trabaja por el desarrollo de valores, actitudes y mejoramiento de las relaciones interpersonales en los funcionarios de la institución.					
6. En la institución es indispensable el desarrollo de los equipos humanos.					
7. Los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos.					
8. La institución se centra en examinar los requerimientos del personal para mejorar su desempeño laboral.					
9. El superior demuestra interés por mantener al personal altamente capacitado con el propósito de mejorar la calidad del trabajo.					
10. En la institución cada funcionario es considerado como conocedor de su trabajo y recibe su gratitud como tal.					
11. En la toma de decisiones se cuenta con el apoyo y participación de todos los funcionarios de la institución.					
12. En la institución las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo son cordiales.					
13. Los funcionarios de la institución cumplen con el horario establecido regularmente.					
14. Cuando existe un problema entre funcionarios se trata de solucionar de una manera constructiva.					
15. Las sugerencias de los funcionarios son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la institución.					
16. La institución fomenta y promueve la comunicación.					
17. Los diferentes departamentos participan activamente en los retos de la institución.					
18. Las condiciones físicas de trabajo de la institución son adecuadas.					
19. Ante una dificultad personal y/o profesional de algún compañero/a, las autoridades, responden de forma eficaz.					
20. Para el cumplimiento de las actividades encomendadas se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.					

Anexo 17. Encuesta de satisfacción laboral ajustada a la investigación.



POSGRADO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción laboral.

Objetivo: Analizar la satisfacción laboral en el IST Vicente León para la implementación de estrategias basadas en el mejoramiento de la variable en mención.

Instrucciones: Lea minuciosamente cada pregunta y seleccione con un aspa (X) una de las alternativas presentadas, misma que refleje su situación o su percepción en la institución. Agradecemos responda con total sinceridad la opción seleccionada. El presente instrumento es confidencial y anónimo.

Alternativas de respuesta: (1) Muy insatisfecho, (2) Bastante insatisfecho, (3) algo insatisfecho, (4) Algo satisfecho, (5) Bastante satisfecho, (6) Muy satisfecho.

Datos generales:

Edad: _____

Género: M () F ()

Años en la institución: _____

Grado de Instrucción: _____

Situación laboral: Nombramiento () Contrato ()

INCISOS	1	2	3	4	5	6
1. La supervisión efectuada hacia usted es						
2. Las oportunidades de formación y preparación que el instituto le brinda						
3. Su grado de satisfacción con el entorno y el espacio físico que dispone en su sitio de trabajo es						
4. Con que frecuencia coopera en la toma de decisiones de su área departamental						
5. El apoyo que posee de sus superiores es						
6. La iluminación de su espacio de trabajo es						
7. Las oportunidades que se le presenta en su trabajo al ejecutar las actividades que a usted le agrada						
8. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en la institución es?						
9. La manera en que se estipulan los acuerdos en la institución referente aspectos laborales						
10. La proximidad y frecuencia que es supervisada su persona es?						
11. La temperatura de su campo de trabajo						
12. Su participación en las decisiones de su equipo de trabajo, en relación a la institución						
13. La satisfacción que le produce trabajar por si mismo						
14. Las relaciones personales con sus superiores						
15. Los objetivos y metas que debe cumplir						
16. La limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo						
17. La institución cumple los contratos, las disposiciones y leyes laborales						
18. Las oportunidades que se le presenta en su trabajo al ejecutar las actividades en las que usted se distingue						
19. La capacidad para decidir independientemente aspectos concernientes a su trabajo						
20. El salario que usted percibe						

Anexo 18. Certificados de validación de los instrumentos de investigación.



Educamos
con responsabilidad

032 812 981

r.vicenteleon@institutos.gob.ec

www.itsvicenteleon.edu.ec

Latacunga, 18 febrero 2021

Lcda.
Margarita de los Ángeles Trávez Osorio
Presente:

De mi consideración:

CERTIFICO haber leído y aprobado los **CUESTIONARIOS** del Trabajo de Titulación denominado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL ECUADOR. CASO DE ESTUDIO I.S.T VICENTE LEÓN**, desarrollado por la Lic. **MARGARITA DE LOS ÁNGELES TRÁVEZ OSORIO** con C.I. **0503864977**; los mismos, después de ser analizados cumplen con los requisitos cualitativos y cuantitativos que una vez aplicados permitirán obtener la información necesaria para el trabajo de titulación.

Por lo cual se procede a dar paso para su correcta aplicación.

Atentamente:

JOSE ISRAEL Espin Chasi Firmado digitalmente por
ESPIN CHASI digitalmente por
JOSE ISRAEL
- ESPIN CHASI -
0502812035 0502812035

Psc. Ind.

José Israel Espín Ch.

COORDINADOR DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL I.S.T VICENTE LEÓN



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Universidad Técnica de Cotopaxi
Maestría en Administración de Empresas

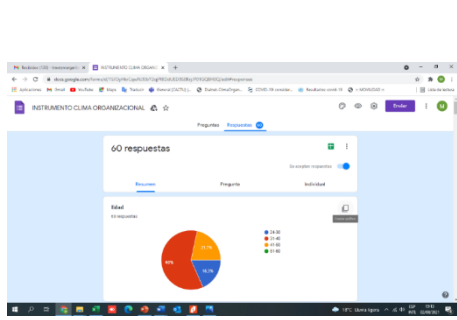
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Luego de haber leído y analizado los **cuestionarios** del trabajo de titulación denominado **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL ECUADOR. CASO DE ESTUDIO IST VICENTE LEÓN”**; elaborado por la **Lcda. Margarita de los Ángeles Trávez Osorio** con C.I. **050386497-7**, al poseer claridad en la redacción, coherencia interna, lenguaje adecuado y relación con el objeto de estudio se valida el mismo. Una vez aplicados permitirán obtener información relevante acorde al tema de investigación.



Libia Dolores Almeida Lara, Mgs.
C.C. 0501797997
Docente Universidad Técnica de Cotopaxi

Anexo 19. Aplicación de instrumentos mediante formularios Google.



Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente al clima organizacional

Objetivo: Analizar el clima organizacional en el IST Vicente León para la implementación de estrategias basadas en el mejoramiento de la variable en mención.

Introducción: Lea minuciosamente cada pregunta y seleccione con un signo (X) una de las alternativas presentadas, misma que refleje su situación o su percepción en la institución. Agradecemos responda con total sinceridad la opción seleccionada. El presente instrumento es confidencial y anónimo.

Objetivo

- Edad ***
 Marca solo un óvalo.
 24-30
 31-40
 41-50
 51-60
- Sexo ***
 Marca solo un óvalo.
 Masculino
 Femenino

- Años en la institución ***
 Marca solo un óvalo.
 1 a 2
 3 a 7
 7 a 10
 + 10
- Grado de instrucción ***
 Marca solo un óvalo.
 Técnico
 Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Otro
- Situación laboral ***
 Marca solo un óvalo.
 Nombramiento
 Contrato

- En la institución se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya adecuada y oportunamente.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- En los funcionarios de la institución existe una asignación justa de tareas según el cometido de trabajo que corresponde elaborar.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- Los trabajadores que cumplen adecuadamente sus responsabilidades reciben reconocimiento.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- La actitud de algunos compañeros dificulta la expresión de opiniones.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- El Instituto trabaja por el desarrollo de valores, actitudes y mejoramiento de las relaciones interpersonales en los funcionarios de la institución.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- En la institución es indispensable el desarrollo de los equipos humanos.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- Los resultados alcanzados en la institución es fruto del trabajo de todos.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- La institución se centra en examinar los requerimientos del personal para mejorar su desempeño laboral.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- El superior demuestra interés por mantener al personal altamente capacitado con el propósito de mejorar la calidad del trabajo.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- En la institución cada funcionario es considerado como conecedor de su trabajo y recibe su gratitud como tal.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- En la toma de decisiones se cuenta con el apoyo y participación de todos los funcionarios de la institución.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- En la Institución las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo son cordiales.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- Los funcionarios de la institución cumplen con el horario establecido regularmente.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- Cuando existe un problema entre funcionarios se trata de solucionar de una manera constructiva.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- Las sugerencias de los funcionarios son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la institución.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- La institución fomenta y promueve la comunicación.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- Los diferentes departamentos participan activamente en los retos de la institución.**
 Seleccione todos los que correspondan.

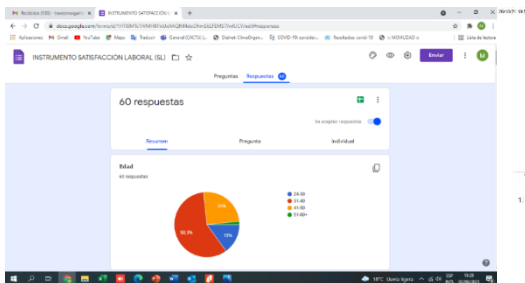
Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- Las condiciones físicas de trabajo de la institución son adecuadas.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>

- Ante una dificultad personal o profesional de algún compañero/a, las autoridades, superiores o forma de firma eficaz.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>
- Para el cumplimiento de las actividades encomendadas se debe recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.**
 Seleccione todos los que correspondan.

Columna 1
Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Bastante de acuerdo <input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/>



Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción laboral.

Objetivo: Analizar la satisfacción laboral en el IST Vicente León para la implementación de estrategias basadas en el mejoramiento de la variable en mención.

Intenciones: Leer minuciosamente cada pregunta y seleccionar con un solo (X) una de las alternativas presentadas, siendo que ningún su situación se presenta en la institución. Agradecemos respuesta con total sinceridad la opción seleccionada. El presente instrumento es confidencial y anónimo.

1. Edad *
 Marca solo un óvalo.
 1 a 2
 4 a 7
 7 a 10
 + 10

2. Género *
 Marca solo un óvalo.
 Masculino
 Femenino

3. Años en la institución *
 Marca solo un óvalo.
 Técnico
 Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Otro

4. Grado de instrucción *
 Marca solo un óvalo.
 Nombres
 Contrato

5. Situación laboral *
 Marca solo un óvalo.
 Nombres
 Contrato

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

6. La supervisión efectuada hacia usted es
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

8. El grado de satisfacción con el entorno y el espacio físico que dispone en su sala de trabajo es
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

10. El apoyo que posee de sus superiores es
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

7. Las oportunidades de formación y preparación que el Instituto le brinda son:
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

9. Frecuencia con la que coopera en la toma de decisiones de su área departamental
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

11. La iluminación de su espacio de trabajo.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

12. Las oportunidades que se le presenta en su trabajo al ejecutar las actividades que a usted le agrada.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

14. La manera en que se estipulan los acuerdos en la institución referente aspectos laborales.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

16. La temperatura de su campo de trabajo
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

13. La "Igualdad" y "Justicia" de trato que recibe en la institución es ?
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

15. La proximidad y frecuencia que es supervisada su persona, es ?
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

17. Su participación en las decisiones de su equipo de trabajo, en relación a la institución.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

18. La satisfacción que le produce trabajar por sí mismo.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

20. Los objetivos y metas que debe cumplir.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

22. La institución cumple los contratos, las disposiciones y leyes laborales.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

24. La capacidad para decidir independientemente aspectos concernientes a su trabajo.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

19. Las relaciones personales con sus superiores.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

21. La limpieza, higiene y salubridad de su puesto de trabajo.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

23. Las oportunidades que se le presenta en su trabajo al ejecutar las actividades en las que usted se distingue.
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

28/10/2019 Encuesta dirigida a funcionarios del Instituto Superior Tecnológico Vicente León referente a la satisfacción la...

25. ¿Con el salario que usted percibe se encuentra ?
 Seleccione todas las que correspondan.
 Respuesta
 Muy insatisfecho
 Bastante insatisfecho
 Algo insatisfecho
 Algo satisfecho
 Bastante satisfecho
 Muy satisfecho

Anexo 21. Validación de la propuesta.



Formulario
de Solicitud

Latacunga, ___ de ___ del 2021

Sr. (a) experto/usuario(a)

Presente.

De mi consideración.

Por medio del presente me es grato expresarle un cordial y atento saludo deseándole éxitos en sus funciones diarias.

El motivo del presente es para solicitarle de la manera más comedida sea participe del proceso de evaluación de expertos/usuarios de mi trabajo de titulación correspondiente a la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con el tema: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de estudio IST Vicente León".

Ante esto, me permito hacerle llegar la propuesta de la investigación antes expuesta con su respectiva matriz de validación, insumos que servirán para que pueda hacerme llegar sus apreciaciones, posteriormente obtener conclusiones finales acerca de su validez y pertinencia de investigación.

De antemano, agradezco su valioso aporte que permitirá obtener información validada, criterio requerido para dicha investigación.

Atentamente,

Lcda. Margarita Trávez O.
C.I: 050386497-7
Maestrante

Anexo 22. Validación de la propuesta clima organizacional y satisfacción laboral.



Formulario
de Solicitud

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN EXPERTOS

El presente informe de validación por expertos, corresponde a la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en relación de la modalidad INFORME DE INVESTIGACIÓN, de conformidad a los lineamientos, contenidos y estructura definida por la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Dirección de Posgrado.

Es así en lo que corresponde el trabajo:

Título: Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Autor: Margarita de los Ángeles Trávez Osorio

Tutor: Ángel Alberto Villarroel Maya Msc.

CATEGORÍAS DE VALORACIÓN

ESCALA DE VALORACIÓN				
DENOMINACIÓN	4=EXCELENTE	3=MUY BUENA	2=BUENA	1=MALA
Informe de Investigación.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada, pero requiere modificaciones.	Requiere de cambios sustanciales en su contenido y estructura.	No corresponde a los lineamientos institucionales y requerimientos técnicos.

Elas fueron consideradas sobre varios ITEMS del documento, como a continuación se detallan:

Componentes a evaluar	Experto	Experto 1	
		Puntaje por componente	% por componente
Título			
Objetivos			
Justificación			
Fundamentación			
Desarrollo de la propuesta			
Estrategias planteadas			
Conclusiones			
Evaluación de impactos y resultados			
Total			

Promedio General _____

Validado por:

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

USUARIOS

El presente informe de validación por usuarios, corresponde a la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en relación de la modalidad INFORME DE INVESTIGACIÓN, de conformidad a los lineamientos, contenidos y estructura definida por la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Dirección de Posgrado.

Es así en lo que corresponde el trabajo:

Título: Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Autor: Margarita de los Ángeles Trávez Osorio

Tutor: Ángel Alberto Villarroel Maya Msc.

CATEGORÍAS DE VALORACIÓN				
ESCALA DE VALORACIÓN				
DENOMINACIÓN	4=EXCELENTE	3=MUY BUENA	2=BUENA	1=MALA
Informe de Investigación.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada, pero requiere modificaciones.	Requiere cambios sustanciales en su contenido y estructura.	No corresponde a los lineamientos institucionales y requerimientos técnicos.
Elas fueron consideradas sobre varios ITEMS del documento, como a continuación se detallan:				
PROPUESTA				
ITEM	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	PUNTAJE POR COMPETENTE	% DE CUMPLIMIENTO	PERSPECTIVA
1	Título			
2	Objetivos			
3	Justificación			
4	Metodología			
5	Desarrollo de la propuesta			
CONTENIDOS DE LA PROPUESTA				
ITEM	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	PUNTAJE POR COMPETENTE	% DE CUMPLIMIENTO	PERSPECTIVA
1	Análisis de factores internos y externos			
2	Estrategias planteadas			
3	Conclusiones			
Total				

Promedio General _____

Validado por:

Anexo 23. Validación de la propuesta- Experto 1.



Formulario
de Solicitud

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN EXPERTOS

El presente informe de validación por expertos, corresponde a la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en relación de la modalidad INFORME DE INVESTIGACIÓN, de conformidad a los lineamientos, contenidos y estructura definida por la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Dirección de Posgrado.

Es así en lo que corresponde el trabajo:

Título: Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Autor: Margarita de los Ángeles Trávez Osorio

Tutor: Ángel Alberto Villarroel Maya Msc.

CATEGORÍAS DE VALORACIÓN

ESCALA DE VALORACIÓN				
DENOMINACIÓN	4=EXCELENTE	3=MUY BUENA	2=BUENA	1=MALA
Informe de Investigación.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada, pero requiere modificaciones.	Requiere cambios sustanciales en su contenido y estructura.	No corresponde a los lineamientos institucionales y requerimientos técnicos.

Elas fueron consideradas sobre varios ITEMS del documento, como a continuación se detallan:

Componentes a evaluar	Experto 1	
	Puntaje por componente	% por componente
Título	4	100%
Objetivos	4	100%
Justificación	3	98%
Fundamentación	4	100%
Desarrollo de la propuesta	4	100%
Estrategias planteadas	4	100%
Conclusiones	4	100%
Evaluación de impactos y resultados	4	100%
Total	31	96,875 %

Promedio General 3.875

Validado por:



Firmado electrónicamente por:
WALTER HUMBERTO
NAVAS OLMEDO

Ph.D. Walter Humberto Navas Olmedo
C.I: 050147505-7

Anexo 24. Validación de la propuesta- Experto 2.



Formulario
de Solicitud

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

EXPERTOS

El presente informe de validación por expertos, corresponde a la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en relación de la modalidad INFORME DE INVESTIGACIÓN, de conformidad a los lineamientos, contenidos y estructura definida por la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Dirección de Posgrado.

Es así en lo que corresponde el trabajo:

Título: Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Autor: Margarita de los Ángeles Trávez Osorio

Tutor: Ángel Alberto Villarroel Maya Msc.

CATEGORÍAS DE VALORACIÓN

ESCALA DE VALORACIÓN				
DENOMINACIÓN	4=EXCELENTE	3=MUY BUENA	2=BUENA	1=MALA
Informe de Investigación.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada, pero requiere modificaciones.	Requiere cambios sustanciales en su contenido de estructura.	No corresponde a los lineamientos institucionales y requerimientos técnicos.

Ellas fueron consideradas sobre varios ITEMS del documento, como a continuación se detallan:

Componentes a evaluar	Experto	Experto 2	
		Puntaje por componente	% por componente
Título		4	100%
Objetivos		4	100%
Justificación		4	100%
Fundamentación		4	100%
Desarrollo de la propuesta		4	100%
Estrategias planteadas		4	100%
Conclusiones		4	100%
Evaluación de impactos y resultados		4	100%
Total		32	100%

Promedio General 4

Validado por:



Msc. Sofia Silvana Jaramillo Peña
C.I: 1803114790

Anexo 25. Validación de la propuesta- Experto 3..



Formulario
de Solicitud

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

EXPERTOS

El presente informe de validación por expertos, corresponde a la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en relación de la modalidad INFORME DE INVESTIGACIÓN, de conformidad a los lineamientos, contenidos y estructura definida por la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Dirección de Posgrado.

Es así en lo que corresponde el trabajo:

Título: Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Autor: Margarita de los Ángeles Trávez Osorio

Tutor: Ángel Alberto Villarroel Maya Msc.

CATEGORÍAS DE VALORACIÓN

ESCALA DE VALORACIÓN					
DENOMINACIÓN	4=EXCELENTE	3=MUY BUENA	2=BUENA	1=MALA	
Informe de Investigación.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada.	de clara, y	Presenta de manera clara, concisa y adecuada, pero requiere modificaciones.	Requiere cambios sustanciales en su contenido y estructura.	de No corresponde a los lineamientos institucionales y requerimientos técnicos.

Elas fueron consideradas sobre varios ITEMS del documento, como a continuación se detallan:

Componentes a evaluar	Experto	Experto 1	
		Puntaje por componente	% por componente
Título		4	100%
Objetivos		4	100%
Justificación		4	100%
Fundamentación		4	100%
Desarrollo de la propuesta		4	100%
Estrategias planteadas		4	100%
Conclusiones		4	100%
Evaluación de impactos y resultados		4	100%
Total		32	100%
Promedio General	4	32	100%

Validado por:

Msc. Rosa Piedad Armas
C.I: 050199333-1

Anexo 26. Validación de la propuesta- Usuario 1.



Formulario
de Solicitud

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

USUARIOS

El presente informe de validación por usuarios, corresponde a la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en relación de la modalidad INFORME DE INVESTIGACIÓN, de conformidad a los lineamientos, contenidos y estructura definida por la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Dirección de Posgrado.

Es así en lo que corresponde el trabajo:

Título: Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Autor: Margarita de los Ángeles Trávez Osorio

Tutor: Ángel Alberto Villarroel Maya Msc.

CATEGORÍAS DE VALORACIÓN				
ESCALA DE VALORACIÓN				
DENOMINACIÓN	4=EXCELENTE	3=MUY BUENA	2=BUENA	1=MALA
Informe de Investigación.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada, pero requiere modificaciones.	Requiere cambios sustanciales en su contenido y estructura.	No corresponde a los lineamientos institucionales y requerimientos técnicos.
Ellas fueron consideradas sobre varios ITEMS del documento, como a continuación se detallan:				
PROPUESTA				
ITEM	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	PUNTAJE POR COMPETENTE	% DE CUMPLIMIENTO	PERSPECTIVA
1	Título	4	12,5%	Excelente
2	Objetivos	4	12,5%	Excelente
3	Justificación	4	12,5%	Excelente
4	Metodología	4	12,5%	Excelente
5	Desarrollo de la propuesta	4	12,5%	Excelente
CONTENIDOS DE LA PROPUESTA				
ITEM	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	PUNTAJE POR COMPETENTE	% DE CUMPLIMIENTO	PERSPECTIVA
1	Análisis de factores internos y externos	4	12,5%	Excelente
2	Estrategias planteadas	4	12,5%	Excelente
3	Conclusiones	4	12,5%	Excelente
Total		32	100%	Excelente

Promedio General **4**

Validado por:

ANGEL
RENATO
RUBIO TAIPE

Firmado digitalmente por
ANGEL RENATO
RUBIO TAIPE

Msc. Ángel Renato Rubio Taipe
C.I: 050277256-9

Anexo 27. Validación de la propuesta- Usuario 2.



Formulario
de Solicitud

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

USUARIOS

El presente informe de validación por usuarios, corresponde a la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, en relación de la modalidad INFORME DE INVESTIGACIÓN, de conformidad a los lineamientos, contenidos y estructura definida por la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Dirección de Posgrado.

Es así en lo que corresponde el trabajo:

Título: Determinación de estrategias basadas en el clima organizacional que permitan el incremento del nivel de satisfacción laboral en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León.

Autor: Margarita de los Ángeles Trávez Osorio

Tutor: Ángel Alberto Villarroel Maya Msc.

CATEGORÍAS DE VALORACIÓN				
ESCALA DE VALORACIÓN				
DENOMINACIÓN	4=EXCELENTE	3=MUY BUENA	2=BUENA	1=MALA
Informe de Investigación.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada.	Presenta de manera clara, concisa y adecuada, pero requiere de modificaciones.	Requiere de cambios sustanciales en su contenido y estructura.	No corresponde a los lineamientos institucionales y requerimientos técnicos.
Elas fueron consideradas sobre varios ITEMS del documento, como a continuación se detallan:				
PROPUESTA				
ITEM	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	PUNTAJE POR COMPETENTE	% DE CUMPLIMIENTO	PERSPECTIVA
1	Título	4	12,5%	Excelente
2	Objetivos	4	12,5%	Excelente
3	Justificación	4	12,5%	Excelente
4	Metodología	4	12,5%	Excelente
5	Desarrollo de la propuesta	4	12,5%	Excelente
CONTENIDOS DE LA PROPUESTA				
ITEM	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	PUNTAJE POR COMPETENTE	% DE CUMPLIMIENTO	PERSPECTIVA
1	Análisis de factores internos y externos	4	12,5%	Excelente
2	Estrategias planteadas	4	12,5%	Excelente
3	Conclusiones	4	12,5%	Excelente
Total		32	100%	Excelente

Promedio General **4**

Validado por:



Ing. Mariana de Lourdes Silva Garzón
C.I: 170788916-6