

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
PSICOLOGÍA

*Tesis para optar por el grado académico de
Licenciatura*

**Relación de la percepción del Clima
Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en
los colaboradores de un colegio público**

Mary Criss Córdoba Benavides

Abril, 2021

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS.....	2
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
ÍNDICE DE FIGURAS.....	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Antecedentes del problema.....	12
1.2 Justificación.....	24
2 REDACCIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL.....	25
2.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
2.1.1 Objetivo general.....	25
2.1.2 Objetivos específicos.....	25
2.2 HIPÓTESIS.....	26
2.3 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	27
2.4 Alcances de la investigación.....	27
2.5 Limitaciones de la investigación.....	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	28
3 CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	29
3.1 Definiciones de Clima Organizacional.....	29
3.1.1 Variables que conforman el clima organizacional.....	30
3.2 Satisfacción laboral.....	40
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	42
4 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	43
4.1 Tipo de investigación.....	43
4.2 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO.....	43
4.3 Población.....	43
4.4 Muestra.....	43
4.5 Criterios de inclusión y exclusión.....	46
4.6 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	47
4.7 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	49
4.9 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49

4.10 ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS.....	50
4.11 ANÁLISIS DE DATOS ESTADÍSTICOS.....	50
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	51
5 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	52
5.1 Análisis descriptivos.....	52
5.1.1 Resultados descriptivos del cuestionario de Satisfacción laboral.....	53
5.1.2 Análisis de fiabilidad (consistencia interna).....	55
5.2 Análisis de diferencias entre grupos.....	67
5.2.1 Clima Organizacional.....	67
5.2.2 Satisfacción Laboral.....	76
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	97
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	108
5.3 CONCLUSIONES.....	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	117
ANEXOS.....	130

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 Criterios de inclusión y criterios de exclusión	46
TABLA N°2 Estadísticos descriptivos Dimensión clima organizacional.....	52
TABLA N° 3 Estadísticos descriptivos Dimensión satisfacción laboral	54
TABLA N° 4 Fiabilidad y análisis de ítems para autonomía.....	56
TABLA N° 5 Fiabilidad y análisis de ítems para cohesión	56
TABLA N° 6 Fiabilidad y análisis de ítems para confianza	57
TABLA N° 7 Fiabilidad y análisis de ítems para presión.....	58
TABLA N° 8 Fiabilidad y análisis de ítems para apoyo.....	59
TABLA N° 9 Fiabilidad y análisis de ítems para reconocimiento.....	60
TABLA N° 10 Fiabilidad y análisis de ítems para equidad.....	60
TABLA N° 11 Fiabilidad y análisis de ítems para innovación.....	61
TABLA N° 12 Fiabilidad y análisis de ítems para satisfacción general.....	62
TABLA N° 13 Fiabilidad y análisis de ítems para satisfacción con el ambiente físico	63
TABLA N° 14 Fiabilidad y análisis de ítems para satisfacción con la que se realiza el trabajo ...	64
TABLA N° 15 Fiabilidad y análisis de ítems para satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor	65
TABLA N° 16 Fiabilidad y análisis de ítems para satisfacción con la remuneración	66
TABLA N° 17 Prueba t muestras independientes para grupos según sexo en clima organizacional (n=99)	68
TABLA N° 18 Kruskal wallis para grupos según edad en clima organizacional (n=99).....	71
TABLA N° 19 Anova de un factor para grupos según grado académico en clima organizacional (n=99).....	72
TABLA N° 20 Anova de un factor para grupos según antigüedad laboral en clima organizacional (n=99).....	74
TABLA N° 21 Prueba t muestras independientes para grupos según sexo en satisfacción laboral (n=99).....	76
TABLA N° 22 Kruskal wallis para grupos según edad en satisfacción laboral (n=99).....	79
TABLA N° 23 Anova de un factor para grupos según grado académico en satisfacción laboral (n=99).....	80
TABLA N° 24 Anova de un factor para grupos según antigüedad laboral en satisfacción laboral (n=99).....	82

TABLA N° 25_Tamaño de efecto según sexo en autonomía (n=99)	85
TABLA N° 26_Tamaño de efecto según sexo en cohesión (n=99).....	85
TABLA N° 27_Tamaño de efecto según sexo en confianza (n=99).....	86
TABLA N° 28_Tamaño de efecto según sexo en presión (n=99)	87
TABLA N° 29_Tamaño de efecto según sexo en apoyo (n=99)	87
TABLA N° 30_Tamaño de efecto según sexo en reconocimiento (n=99)	88
TABLA N° 31_Tamaño de efecto según sexo en equidad (n=99)	89
TABLA N° 32_Tamaño de efecto según sexo en innovación (n=99)	89
TABLA N° 33_Tamaño de efecto según sexo en satisfacción general (N=99).....	90
TABLA N° 34_Tamaño de efecto según sexo en satisfacción con el ambiente físico (n=99).....	91
TABLA N° 35_Tamaño de efecto según sexo en satisfacción con la que se realiza el trabajo (n=99)	91
TABLA N° 36_Tamaño de efecto según sexo en satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor (n=99)	92
TABLA N° 37_Tamaño de efecto según sexo en satisfacción con la remuneración (n=99)	92
TABLA N°38_Correlación de pearson según las Dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Distribución de la muestra por sexo.....	57
Figura N° 2 Distribución de la muestra por edad.....	58
Figura N° 3 Distribución de la muestra por grado académico.....	59
Figura N° 2 Distribución de la muestra por antigüedad laboral.....	60

DEDICATORIA

A Dios, Federico, mis papás, hermana, abuelos, madrina, tíos, tías y primas. Quienes son mi pilar y me han acompañado en cada uno de los momentos de mi vida, me han guiado con amor y sabiduría por este hermoso camino complementando mi felicidad, y sobre todo me han dado la valentía y fortaleza para lograr cada de mis metas.

“Ningún hombre puede ser llamado educado, si no tiene una buena voluntad, un deseo y una capacidad entrenada para hacer su parte en el trabajo del mundo.” Robert Baden-Powell

AGRADECIMIENTO

A los profesores de bachillerato y licenciatura que impactaron mi vida y me hicieron amar la profesión de psicología, al profesor José David Soto Hernández, Licenciado en Psicología, quien me guió y apoyó durante este proceso investigativo.

A mis amigos y compañeros de universidad quienes me apoyaron a culminar el proceso y compartieron sus vidas conmigo.

Al personal docente y administrativo quienes muy amablemente aceptaron colaborar con la investigación dedicando su tiempo para completar los instrumentos facilitados.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de un colegio público.

Se plantearon dos hipótesis alternativas, la primera de ellas pretendió validar la posibilidad de encontrar diferencias significativas al comparar las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral, considerando únicamente la variable sociodemográfica de sexo, grado académico y antigüedad laboral. La segunda hipótesis planteada buscaba identificar correlaciones positivas entre las dimensiones de clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral.

Este estudio es de tipo cuantitativo, correlacional y no experimental. Se contó con una muestra de 99 participantes a los cuales se les aplicó un cuestionario sociodemográfico general y los instrumentos: Cuestionario de Koys & Decottis (1991) adaptado por Chang, Salazar, & Núñez (2015) para la medición del clima organizacional, que incluye las dimensiones de: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Así mismo se aplicó el cuestionario de Satisfacción Laboral Meliá y Peiró (1989) para medir la satisfacción laboral, incluyendo las dimensiones de: satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración.

Se confirmó que existen diferencias entre las medias según grupos de sexo respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, siendo las mujeres quienes obtuvieron puntuaciones más altas que los hombres. Esto se confirmó través de la prueba Levene de muestras independientes.

En cuanto la percepción del clima organizacional, existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de clima organizacional presión, apoyo, e innovación. Así mismo

para las dimensiones de la satisfacción laboral, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado y supervisor y satisfacción con la remuneración.

En cuanto la correlación positiva entre las dimensiones planteadas de clima organizacional y satisfacción laboral. La cohesión, apoyo, reconocimiento e innovación se correlacionó de forma alta y positiva con la Satisfacción general y satisfacción con la forma en la que realiza su trabajo. Y de forma positiva y moderada con la satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la relación entre subordinado y supervisor y satisfacción con la remuneración.

La dimensión del clima organizacional presión, se correlacionó de forma baja y negativa con las dimensiones de la satisfacción laboral: satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y satisfacción con la remuneración.

Palabras Clave: Clima Organizacional y satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the relationship between the perception of the organizational climate and job satisfaction in a group of workers from a public school.

Two alternative hypotheses were proposed, the first of which sought to validate the possibility of finding significant differences when comparing the dimensions of organizational climate and job satisfaction, considering only the sociodemographic variable of gender, academic degree and job seniority. The second hypothesis proposed sought to identify positive correlations between the dimensions of organizational climate and the dimensions of job satisfaction.

This study is quantitative, correlational and non-experimental. There was a sample of 99 participants to whom a general sociodemographic questionnaire and the instruments were applied: Koys & Decottis Questionnaire (1991) adapted by Chang, Salazar, & Núñez (2015) for the measurement of the organizational climate, which includes the dimensions of: autonomy, cohesion, trust, pressure, support, recognition, equity and innovation. Likewise, the Meliá and Peiró (1989) Job Satisfaction questionnaire was applied to measure job satisfaction, including the dimensions of: general satisfaction, satisfaction with the physical environment, satisfaction with the way in which you do your job, satisfaction with the relationship between subordinate - supervisor and satisfaction with remuneration.

It was confirmed that there are differences between the means according to gender groups regarding organizational climate and job satisfaction, with women obtaining higher scores than men. This was confirmed by Levene's independent samples test.

Regarding the perception of the organizational climate, there are statistically significant differences in the dimensions of organizational climate pressure, support, and innovation. In addition for the dimensions of job satisfaction, satisfaction with the physical environment, satisfaction with the way you do your job, satisfaction with the relationship between subordinate and supervisor, and satisfaction with remuneration.

Regarding the positive correlation between the raised dimensions of organizational climate and job satisfaction. Cohesion, support, recognition, and innovation were highly and positively correlated with Overall Satisfaction and satisfaction with the way you do your job. And in a positive and moderate way with satisfaction with the physical environment, satisfaction with the relationship between subordinate and supervisor and satisfaction with remuneration.

The dimension of the pressure organizational climate was correlated in a low and negative way with the dimensions of job satisfaction: general satisfaction, satisfaction with the physical environment, satisfaction with the person who performs the work, satisfaction with the relationship between the supervisor - subordinate and satisfaction with the remuneration.

Keywords: Organizational Climate and job satisfaction

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes del problema

A continuación, se presentan estudios referentes a la relación del clima organizacional y satisfacción laboral, se incorporan investigaciones realizadas al sector educativo, a nivel internacional y nacional desarrollados en los últimos diez años. Se toma en consideración estudios que completaron este tipo de muestra ya que la investigación se efectúa con una población del sector educativo público costarricense.

Chiang, et al. (2014), desarrolló su investigación sobre la satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación Chilenas, cuyo principal objetivo fue analizar la relación entre satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile.

La metodología del estudio fue empírico transversal, descriptivo y correlacional, para el cual seleccionaron una muestra total de 242 docentes de instituciones de educación pública y privada subvencionadas.

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de Chiang (2008), el instrumento se encontraba compuesto por ocho factores: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo, satisfacción de la relación con el jefe, satisfacción con la remuneración, satisfacción con la autonomía y satisfacción con el reconocimiento.

Y para los estilos de liderazgo implementaron un cuestionario basado en la teoría situacional de Hersey y Blanchard (Chiang y Salazar 2011). La fiabilidad de las escalas era en todos los casos adecuada, con Alfas de Cronbach entre 0.7 y 0.9

Los investigadores determinaron que la satisfacción laboral de los profesores estaba sobre la media, refiriéndose a que no había niveles de satisfacción bajos. Tanto los hombres como las mujeres tienen una percepción positiva de la satisfacción sin embargo en las mujeres se evidencian puntuaciones superiores a la de los varones. Dentro los resultados determinaron que el estilo de liderazgo y la delegación de trabajo no se correlacionaban con ninguno de los factores asociados con la satisfacción laboral. En cuanto el liderazgo infirió que los estilos de liderazgo de instrucción, persuasión y participación potencian un aumento de su satisfacción laboral.

Se evidenció una satisfacción más alta en la muestra de profesores de colegios particulares con aporte del estado, respecto a los docentes de colegios privados, en los factores satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realizaban su trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción con la remuneración.

Los investigadores concluyeron que existía una relación entre la satisfacción con la relación con los supervisores, el ambiente físico que les rodeaba, la satisfacción de realizar su trabajo y la autonomía que tenían para tomar decisiones. Los docentes mostraban mayor interés por los espacios de participación, deseaban un líder que los incitase a trabajar colaborativamente, donde las relaciones personales eran lo más importante, un espacio en el cual pudieran construir un proyecto educativo participativo, que generara satisfacción laboral y al desarrollo personal.

Cabrera, et al. (2015), elaboraron una investigación sobre satisfacción laboral con profesores de educación física de Cienfuegos (Cuba), cuyo objetivo general fue comprobar los efectos de la edad,

el género y antigüedad en la satisfacción laboral de los docentes de educación física en Cienfuegos (Cuba). Para esta investigación se utilizó un enfoque descriptivo, exploratorio y de corte transversal, se contó con la participación de 122 profesores (79 varones y 43 mujeres), con edades entre los 25 y 55 años, se tomó en cuenta una antigüedad laboral entre los 0 y más de 16 años de laborar.

Para la muestra se tomó en cuenta únicamente a docentes que contaban con un grado de licenciatura y fuera personal activo en la institución. Implementaron dos instrumentos para la evaluación, una parte en la cual se recopiló información sociodemográfica y la siguiente aplicaba el cuestionario de medición de satisfacción laboral denominado “Overall Job Satisfaction Scale”, propuesto por Warr.

El cuestionario estaba conformado por 15 ítems relacionados al nivel de satisfacción, los cuales debían de responderse utilizando la escala tipo Likert donde el 0 representaba muy insatisfecho y el 7 muy satisfecho.

Para determinar el nivel de satisfacción, los autores se valieron de que toda puntuación entre 15 y 105, representaba un alto nivel de satisfacción. Es importante mencionar que el estudio obtuvo un Alpha Cronbach de 0,72, siendo este un nivel aceptable.

Los investigadores concluyeron que los resultados revelaron que las posibilidades de utilizar las capacidades, el reconocimiento, relación entre subordinados y jefaturas, son las más valoradas por los docentes; por el contrario, la dimensión de remuneración obtuvo el puntaje más bajo. Identificaron que las mujeres tenían una percepción superior de la satisfacción laboral que los hombres, adicional a este hallazgo identificaron que existía percepciones significativas desde la

percepción de la antigüedad, siendo los docentes con menor tiempo en la institución que tenían un nivel de apreciación más bajo de la satisfacción laboral que quienes ya tenían más años de laborar. Quiñones et al. (2016), realizaron un estudio referente al clima organizacional en una institución superior mexicana, cuyo objetivo principal era estudiar la relación entre el clima organizacional y el área de trabajo, tiempo laborado, tipo de contratación y categoría del personal de una institución de educación. Para dicha investigación se utilizó como metodología un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, seleccionaron como muestra 201 trabajadores de una institución de educación superior en Jalisco, México.

Este estudio utilizó dos instrumentos para la medición del clima organizacional, primeramente, implementaron una encuesta sociodemográfica, para validar la antigüedad, tipo de contrato y la categoría de cada colaborador seguidamente emplearon el instrumento de medición creado por Koys y Decottis. Para la recopilación de la información utilizaron el programa de Excel y posterior el programa estadístico SPSS.

Los autores identificaron que la muestra puntuó alto para cada una de las dimensiones del clima organizacional con relación a los grupos categóricos determinados en la encuesta sociodemográfica.

En cuanto las conclusiones los investigadores lograron identificar que no existían diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones de clima organizacional y los grupos establecidos. Los colaboradores tendían a percibir de forma positiva el ambiente físico que les rodeaba lo cual permitía que pudieran ser productivos en su tiempo de trabajo, y se sintieran motivados hacia el mismo, parte de los beneficios que mencionaban era tener la posibilidad de llevar una vida saludable tanto mental como física, mostrándose satisfechos.

Los docentes manifestaron una baja percepción en algunas dimensiones del clima organizacional, la autonomía, equidad y confianza, estas repercutían directamente en una baja satisfacción laboral y la salud física de los colaboradores, ya que comentaban poseer dolencias físicas como: el cansancio, mareos, trastornos del sueño, dolores de cabeza, así como la falta de compromiso con la institución.

Montoya, et al. (2016), realizaron un estudio sobre Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de personal docente y administrativo de un centro universitario de la comuna de Chillán-Chile.

La metodología del estudio fue cuantitativo, correlacional, la muestra seleccionada fue de 166 colaboradores, entre mujeres y hombres, con edades entre 35 y 49 años. La mayor parte de la muestra laboraba para el área administrativa de la institución. Adicionalmente se consideró la antigüedad laboral del personal, la cantidad de horas laboradas semanales y el tipo de contrato que poseían.

Se implementó un cuestionario sociodemográfico, en cuanto la medición del clima organizacional se utilizó el cuestionario de Koys y Decottis y para la medición de la satisfacción laboral aplicaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró.

En cuanto los resultados, encontraron que un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron una alta percepción del clima organizacional. Descubrieron que los funcionarios más satisfechos y con una alta percepción del nivel de clima organizacional son aquellos que tenían entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajaban

menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encontraban más satisfechos laboralmente y los colaboradores por contrato percibían un nivel de clima organizacional más alto. De los participantes del estudio según clima organizacional y características sociodemográficas y laborales, donde un 73,6% de los hombres y un 76,6% de las mujeres manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional. (Montoya, et al..2016)

Los investigadores concluyeron que un mayor nivel de apoyo y confianza por parte de los superiores a los trabajadores se vincula a un aumento de la satisfacción con el trabajo. Esto debido a que las dimensiones de clima organizacional que mejor se correlacionaron con la satisfacción laboral general fueron justamente el apoyo y la confianza.

Bedoya et al. (2018), elaboraron un artículo cuyo objetivo principal fue establecer los factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano.

El estudio fue descriptivo e inferencial, se consideró una población de 100 docentes, entre hombres y mujeres, quienes eran colaboradores activos en una universidad pertenecientes al área de carreras técnicas y tecnológicas, dentro de los criterios contemplaron la antigüedad laboral y la edad. Para la medición de la satisfacción laboral se empleó el cuestionario de Meliá y Peiró (S20/23). Para la recopilación de la información de los cuestionarios lo almacenaron en un Excel y posterior utilizaron SPSS para el análisis de los datos.

La muestra participante mostró tener niveles de percepción altos para la satisfacción laboral en cuanto las dimensiones de supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca, prestaciones y participación; por su contraparte se muestra insatisfecha por la remuneración y el ambiente físico donde laboraban.

En cuanto las conclusiones de esta investigación determinaron que un salario competitivo podía resultar motivador e incentivar a los colaboradores. Otros aspectos que generaban satisfacción en los colaboradores era la autonomía en el trabajo y una adecuada supervisión, los investigadores destacaron que estos dos últimos aspectos podrían mejorar las relaciones interpersonales, alejando la probabilidad de frustración y desmotivación.

Duran, González y Sibaja (2018), elaboraron una investigación sobre el nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México, donde el objetivo general fue analizar el nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México.

Utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño de estudio transversal y correlacional, seleccionaron una muestra de 100 docentes de una escuela pública en la Ciudad de México. En cuanto los datos demográficos del grupo de estudio encontraron que existía una antigüedad laboral de entre los 10 a 14 años, el 70,2 % de los encuestados pertenecían al género femenino, de las cuales el 68,1 % de las mujeres solo trabajaban en la escuela, mientras que el 64,2 % correspondiente al género masculino contaban con un trabajo adicional diferente a la docencia. En relación con el tipo de plaza, observaron que el 53,3 % de personal tiene menos de 50 años cuenta con categoría de asistente mientras que el 52,7 % los docentes mayores de 50 años cuentan con Titular.

Para la recolección de datos aplicaron el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 para conocer el estado de satisfacción en cinco dimensiones (relación con superiores, entorno, prestaciones recibidas, oportunidades de crecimiento y autonomía) y un cuestionario sociodemográfico y laboral diseñado para este estudio.

En cuanto el análisis de resultados determinó que los docentes se encontraban algo satisfechos, de acuerdo con cada dimensión el 30% de la relación con superiores y el 55% de las oportunidades de crecimiento están totalmente satisfechos, mientras que el 37% del entorno, el 31% de las prestaciones recibidas y el 41% de la autonomía están totalmente satisfechos. Por lo que los investigadores concluyeron que los factores del clima organizacional (salario, metas y entorno) y motivacionales (logros y reconocimiento) favorecían la percepción de su satisfacción.

Referente a una investigación sobre la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública regional chilena, cuyo objetivo de estudio pretendió establecer la relación entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral de trabajadores de una universidad pública chilena. (Chiguay, Véliz y Vidal, 2019).

La metodología empleada para la investigación fue cuantitativa, seleccionando una muestra de 42 colaboradores pertenecientes al área administrativa, los cuales se encontraban entre las edades de 21 y 66 años, tomaron en cuenta la antigüedad laboral de los participantes.

Utilizaron dos cuestionarios, el primero de ellos para medir el clima organizacional de Koys y DeCotiis y el segundo para la medición de la Satisfacción Laboral propuesto por Meliá y Peiró. Lograron identificar un Alpha Cronbach de 0,92 considerado cómo una consistencia interna alta la mayoría de las dimensiones de los cuestionarios fue calificada entre 0,76 y 0,89.

Los datos fueron analizados estadísticamente con el programa de SPSS. Se identificó la existencia de una percepción positiva del clima organizacional y una inexistencia significativa entre las variables de sexo, edad y antigüedad.

La satisfacción laboral general fue calificada cómo satisfactoria, sin embargo, detectaron insatisfacción respecto la variable de ambiente físico específicamente el espacio físico de sus instalaciones y equipos.

Los investigadores concluyeron que, aunque el espacio físico pertenecía al clima organizacional, no dependía de factores interpersonales o que existían soluciones a corto plazo, pues sus cambios dependían de una organización más completa.

A diferencia de la percepción de las relaciones interpersonales, si se aumentara la confianza y apoyo por parte de los supervisores hacia los funcionarios se aumentaría la satisfacción en las áreas de supervisión y satisfacción intrínseca.

Una investigación denominada “Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial”, cuyo objetivo general fue analizar el clima organizacional, desde una perspectiva multifactorial en centros educativos públicos de la Dirección Regional de Educación de Heredia (Costa Rica). (Blanco, Cerdas y García, 2020)

Para la investigación utilizaron un enfoque cuantitativo, transversal con un alcance descriptivo, la muestra de estudio estuvo compuesta por 657 docentes. De los cuales 106 eran hombres y 551 mujeres, el rango de edad oscilaba entre 21 y 64, con respecto a la distribución por grado académico de los participantes, 70 poseían bachillerato, 431 licenciatura, 150 maestría y solamente 6 el grado de doctorado. En cuanto a las áreas de trabajo, 90 eran de preescolar, 414 de primaria y 153 de secundaria. Sobre el tipo de nombramiento de la muestra, 433 estaban en propiedad y 224 eran interinos.

Para la medición del clima organizacional los autores se apoyaron en un cuestionario especializado para el área docente elaborado por Salazar (2015), el cuestionario estaba conformado por 56 ítems,

primeramente, preguntas sociodemográficas y la segunda parte evaluaba las relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación, estas se debían de categorizar según la escala de Likert en la cuál 1 representaba estar totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo

Los investigadores identificaron que los docentes de la institución obtuvieron en la medición del clima organizacional un puntaje de 3.91, lo cual apuntaba a un nivel adecuado. Los factores que obtuvieron puntuaciones más altas, fueron la cohesión de grupo y motivación, seguidamente del factor relaciones interpersonales y, por último, calidad de vida. (Blanco, Cerdas y García, 2020)

Algunos de los encuestados indicaban que la información relevante del centro educativo se comunicaba lentamente, además, que la información se centraba solamente en algunos integrantes de la institución, lo que exponía problemas de comunicación entre el personal docente y los medios que se utilizaban para mantenerlos informados, pues ésta no se desarrollaba de manera efectiva.

Los autores pudieron determinar que existía un alto compromiso por parte del personal docente de la institución por lograr los objetivos, así mismo manifestaban sentirse motivados a la hora de efectuar su trabajo, sintiéndose valiosos, productivos y apoyados cuando se les indicaba alguna oportunidad de mejora.

La motivación para el colectivo docente tenía estrecha relación con el sentido de pertenencia, valorado con puntuaciones altas, mientras que la satisfacción de su lugar de trabajo obtenía puntuaciones moderadas.

Los investigadores rescataron algunos aspectos importantes para desarrollar en el área educativa y promover la motivación cómo lo es el manteniendo de un ambiente físico agradable, incentivar el trabajo grupal innovar en los estilos de liderazgo y cohesión de grupo.

1.1.2 Delimitación del problema

El tema de estudio para esta investigación es la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral. El objetivo general consistió en analizar la relación de la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de personal docente y administrativo del colegio público.

Cómo se mencionó, este proyecto investigativo indaga sobre el clima organizacional, cómo lo mencionan Manosalvas y Quintero (2015) el clima organizacional es el que permite determinar un grupo de características que definen a una organización como tal, distinguiéndose de otras organizaciones, estas características se mantienen de forma relativa con el pasar de los años e influyen en la conducta de las personas.

Por su parte Koys y Decottis (1991), respaldan que el clima organizacional es un fenómeno multidimensional, se encarga de describir la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen sobre sus propias experiencias dentro de la organización, las variables del clima organizacional que se desean indagar son: la autonomía, cohesión, confianza, apoyo, innovación, presión, reconocimiento y equidad.

Por otro lado, la investigación también pretende indagar sobre la satisfacción laboral, según Arias y Arias (2014), la satisfacción laboral es la respuesta positiva de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. La investigación de esta variable es relevante en el estudio de las organizaciones ya que refleja el estado de bienestar del empleado con su trabajo.

Para la evaluación de la satisfacción laboral se pretende inquirir específicamente en las variables de la satisfacción general, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la

remuneración, satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

Al pasar de los años se ha mostrado interés por estudiar las organizaciones, su clima organizacional y la satisfacción laboral, específicamente como se relaciona una variable con la otra, Pedraza (2018), indica que a través de la percepción del clima organizacional el individuo crea mapas mentales sobre la manera en la que cree que funciona su organización, lo que infiere a que se comporte o reaccione de cierta manera ante diversas situaciones, repercutiendo de forma inmediata sobre la satisfacción laboral y generando criterios subjetivos de su entorno.

Se han encontrado estudios que determinan que cuando la percepción del clima organizacional es alta, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones en cada una de sus dimensiones. Esto lo respalda Rojas (2013), por medio de su estudio establece que la dimensión de la satisfacción general laboral es la que más se ha relacionado con el clima organizacional, específicamente con el sueldo, los compañeros, la supervisión y el ascenso.

Mientras que las dimensiones de clima organizacional que mayor correlación han manifestado con la satisfacción laboral son: el apoyo por parte de la supervisión, recompensas, presión, autonomía, relaciones interpersonales y competencias del empleado.

Respecto estos estudios descritos se considera la correlación entre las variables del clima organizacional y las de satisfacción laboral.

1.2 Justificación

García (2009), menciona la importancia del estudio del clima organizacional en las empresas, definiéndolo como “un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento inciden de manera directa en el denominado espíritu de la organización” (p.43).

Para implementar o mantener una percepción positiva del clima organizacional y una satisfacción laboral idónea entre los colaboradores, es importante que se dé una evaluación constante según lo han evidenciado y recomendado diversos estudios en el área. Garza, Jiménez y Medina, (2011), mencionan que la competencia empresarial, es una necesidad de las instituciones por posicionar sus servicios o productos en el mercado y ser el número uno. Debido a esta necesidad solicitan mayor formación académica y experiencia por parte de sus colaboradores y por ende los empleados demandan más beneficios a cambio de su trabajo.

Es importante que las instituciones educativas tomen el tiempo para mejorar la calidad del clima organizacional, buscando el bienestar integral de cada colaborador, como lo indica Aguilar, Magaña y Surdes (2010), la satisfacción laboral se encuentra relacionada al desarrollo y dignidad del trabajador como persona, siendo un componente de la calidad de vida ya que “un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más pro - organizacional que uno menos satisfecho” (p. 5)

Marín y Placencia (2017) indican que la motivación laboral es “un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento” (p. 43)

Por lo que los colaboradores motivados tienden a valorar más su trabajo, se comprometen más con los objetivos y metas empresariales; y su desempeño irá aumentando.

Esta investigación pretende ser un antecedente para enriquecer el tema de satisfacción laboral y clima organizacional en contextos educativos con la finalidad de analizar la relación entre variables de interés e identificar recomendaciones útiles que se adapten a la realidad de las instituciones educativas.

2 REDACCIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL

¿Cuál es la relación entre la percepción de las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de un colegio público?

2.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Objetivo general

Analizar la relación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de un colegio público.

2.1.2 Objetivos específicos

1. Explorar las relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas sexo, grado académico, edad y antigüedad laboral en una muestra de los colaboradores de un colegio público.

2. Describir los niveles de percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de un colegio público.
3. Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en una muestra de los colaboradores de un colegio público.

2.2 HIPÓTESIS

- H1: Como primera hipótesis alternativa se planteó la posibilidad de encontrar diferencias significativas al comparar las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral, considerando únicamente la variable sociodemográfica de sexo, grado académico y antigüedad laboral

Se han comprobado mediante diversos estudios que existen diferencias significativas entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en cuanto el sexo. (Meza, 2017)

- H2 a: Para la segunda hipótesis alternativa se planteó si las dimensiones de clima organizacional y de satisfacción laboral se correlacionarán de manera positiva.

La correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral muestran una relación positiva y estadísticamente significativa entre ellas (Pupo, Velásquez y Tamayo, 2017).

- H2b: Las dimensiones de clima organizacional y de satisfacción laboral se correlacionarán de manera negativa.

2.3 ALCANCES Y LIMITACIONES

2.4 Alcances de la investigación

- Identificación de las dimensiones del clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral de la muestra seleccionada.
- Exploración de los niveles de satisfacción laboral entre los y las colaboradores de la institución
- Aplicación de los instrumentos seleccionados a una muestra docente costarricense, generando antecedentes para futuras investigaciones.

2.5 Limitaciones de la investigación

- Pocos estudios costarricenses que utilicen los instrumentos del clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

3 CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

El siguiente capítulo tiene como finalidad profundizar en la conceptualización del clima organizacional propuestas a lo largo de las últimas dos décadas. Se incluyen también variables que permiten evaluar el clima organizacional cómo lo son: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Así mismo se considera importante incluir información respecto a la supervisión y oportunidad de crecimiento.

Definiciones de Clima Organizacional

Castillo et al. (2011), mencionan que el abordaje del clima organizacional en las instituciones educativas es un tema nuevo de estudio, para ellos este tema abarca distintas dimensiones cómo las interacciones humanas entre el personal docente y administrativo, la medición del desempeño, la manera en que se plantean las funciones de cada colaborador y el estilo de liderazgo empleado.

Otras dimensiones importantes para tomar en cuenta es la motivación, toma de decisiones y la constante evaluación de los procesos empelados dentro de la institución a nivel personal y laboral de cada uno de los integrantes.

Watters (citado por García, 2009) definen el clima organizacional como: “Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.” (p. 47).

Sagredo y Castello (2019), indican que el clima organizacional es la percepción colectiva de los miembros de una institución pública o privada, destacando la importancia de un bien liderazgo y las interacciones sociales que se puedan establecer entre sus miembros, así mismo como la creación de espacios físicos que promuevan estas relaciones. Mencionan la necesidad de incorporar la dimensión del reconocimiento salarial y personal por las funciones destacadas del personal docente o administrativo.

Estos mismos autores relacionan un buen clima organizacional y la calidad del servicio brindado, ya que son determinantes de la motivación, desempeño del docente y el compromiso por brindar una educación de calidad y excelencia para la población estudiantil que vaya a estar a su cargo.

Dimensiones que conforman el clima organizacional

Para el desarrollo de este apartado del marco teórico se toma la decisión de abordar las variables presentes en el cuestionario para medir el clima organizacional elaborado por Koys y Decottis (1991).

En distintas investigaciones consultadas se han realizado propuestas de dimensiones referentes al clima organizacional, para la presente investigación se tomó como referencia las dimensiones propuestas por Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DELOITTE, 2019).

Deloitte es una firma consultora quienes a nivel mundial realizan encuestas a empleados de diversas empresas referentes al ambiente laboral. Las instituciones que aplican este tipo de evaluaciones afirman que tienen una respuesta más positiva en cuanto la satisfacción de su personal, permitiéndoles detectar con mayor facilidad las áreas de mejora.

Algunos factores que favorecen a la evaluación continua del personal son:

- Entender la conducta y pensamiento de los colaboradores, proporcionando herramientas que le permitan el crecimiento institucional.
- Detectar el compromiso de los colaboradores con la empresa
- Validar oportunidades de mejora para aumentar la calidad y productividad de cada empleado
- Brindar acciones concretas de cómo aumentar la eficiencia de los colaboradores

Existen otras propuestas de dimensiones para determinar el clima organizacional de las instituciones cómo, por ejemplo, la comunicación, capacitación a los colaboradores, relaciones interpersonales con jefatura y compañeros estilo de liderazgo, forma para realizar el trabajo entre otros. (Brown, como se citó en Arias, 2004)

Otra propuesta de dimensiones para considerar en el estudio del Clima organizacional es el estilo de liderazgo ya que este influye de manera directa sobre la conducta, pensamiento y emociones de los colaboradores. (Cuadra y Veloso, 2009)

Autonomía

Araneda y Reinoso (2007) hacen referencia al concepto de autonomía el cual definen cómo “Depósito de confianza en el trabajador, se le asignan normas generales y se alienta su responsabilidad y libertad para implementar su trabajo” (P.44)

La autonomía refiere a la libertad que les otorga el patrono a sus colaboradores, permite que el empleado pueda no solo controlar sus actividades diarias sino decidir la manera en que las ejecuta y el tiempo que emplea en las mismas. Esto conlleva a que se active el nivel de confianza entre empleado y jefatura, incrementando la productividad en sus funciones.

Sandoval (2004), también hace mención de la autonomía, refiriéndose al mismo cómo el desarrollo de responsabilidad, donde el colaborador tiene la libertad de tomar sus propias decisiones y tiene la potestad de solucionar conflictos que se generen en su área de trabajo.

La autonomía se refiere a “la libertad para desarrollar la enseñanza en integración con los valores pedagógicos y la expresión de las creencias didácticas.” (Moreno, Ruiz y Vera, 2015, p.70).

La autonomía permite que el colaborador gestione sus labores y asuma las mismas de manera personal, ya que los resultados o consecuencias se deben a sus propias decisiones, generando un mayor compromiso y responsabilidad para realizar sus funciones.

Estos autores también comentan que la importancia de la autonomía en los docentes genera motivación, la cual también buscan transmitir a sus propios estudiantes, asociados a lograr buenos resultados académicos.

Casas et al. (2002), indican que la autonomía en la toma de decisiones es un factor altamente motivacional, contribuye a la percepción del clima organizacional y la satisfacción con su puesto laboral, reafirma también el compromiso con la institución y la identificación con la misma.

Confianza

Omar (2011) refiere a que la confianza es un elemento esencial en las relaciones humanas, por lo que la confianza organizacional es vital para que las organizaciones puedan lograr sus objetivos y retener a sus colaboradores valiosos.

Estos autores refieren también a la confianza organizacional, siendo esta cuando los colaboradores generan su confianza personal y la ponen en su organización. En este ámbito se distinguen dos tipos de confianza, la confianza en su supervisor y confianza en la organización. Este primer concepto se refiere a la voluntad del empleado para aceptar indicaciones frente a las acciones que no puede controlar. Por su parte la confianza en la organización proviene de las señales de apoyo y justicia por parte de los representantes de la alta gerencia.

Omar, Urteaga y Salessi (2016), mencionan que la confianza en el supervisor “ha surgido como un mediador entre el liderazgo transformacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional, la satisfacción laboral, el bienestar del empleado y el rendimiento” (p. 36)

La confianza que los colaboradores puedan tener en su supervisor se va a ver reflejado en el cumplimiento positivo de los objetivos institucionales, reduce también la incertidumbre y aumenta la autoestima de los colaboradores.

Reconocimiento

Parada (2017), indica que el reconocimiento “entusiasma a un individuo a desarrollar nuevas y mejores cualidades en su desempeño laboral” (p. 43). Este autor retoma la teoría del antropólogo a Basaure (2011), en la cual se indica que el ser humano se constituye con otros humanos en un medio intersubjetivo de interacción, es por ello que el reconocimiento es fundamental para la existencia y la integridad en la sociedad. Por lo que el mal reconocimiento o la falta de este es el principal daño para la subjetividad de las personas, afectando la estructura de su personalidad.

Esta teoría retoma los tres principios del reconocimiento que son: atención afectiva, igualdad jurídica y estima social. Estas implican que debe de existir una relación entre los individuos desde una premisa de igualdad, equidad y estabilidad emocional que permita la interacción armoniosa entre los individuos para reconocer las potencialidades de cada uno y la constancia con las normativas existentes.

Parada (2017) también hace referencia a que las jefaturas deben de realizar un trabajo extra además de sus responsabilidades y es velar por el debido reconocimiento de los empleados, ya que una de

sus actividades principales debe de tener que ver con “identificar las competencias de las personas para ubicarlas en los puntos donde pueda brillar su talento natural” (P. 47).

Cohesión y Gestión de apoyo

Según Ermida (2000), comenta que el trabajador tiene una relación continua con su empresa, en un inicio debe de cumplir con un periodo de adaptación que involucren sus valores, creencias y percepciones con los de la entidad, con el fin de movilizarse en una misma dirección con su nuevo patrono y lograr el cumplimiento de objetivos establecidos con la finalidad de concretar la estabilidad laboral deseada y su crecimiento profesional.

Para Sierra (2015) el clima laboral es un vínculo necesario entre la jefatura y el colaborador ya que este influye en el desempeño y su satisfacción laboral.

Casanova (2003), propone la necesidad de promover la igualdad de oportunidades, la facilitación de herramientas tecnológicas y un ambiente físico ideal para aumentar la innovación, creatividad, productividad y sana competencia. Este autor rescata también la importancia de la remuneración económica acorde las funciones y aptitudes de cada colaborador, en donde la persona más calificada será considerada como un recurso más necesario y atractivo para mantener.

Equidad e innovación

La percepción de confianza en cualquier entorno es de gran importancia para las personas, como bien común se busca la justicia e igualdad entre el personal, la transparencia entre las normas y políticas, comunicación, reconocimiento repercuten indudablemente en la satisfacción del personal. La posibilidad de compartir nuevas ideas, apertura de nuevos canales de comunicación permite desarrollar la identidad organizacional.

Martínez, Romo y Rangel (2003), mencionan que la equidad refiere a la justicia de oportunidades y formas de ingreso, contratación, desarrollo, promoción y acceso a puestos de alta responsabilidad.

Redding (2004), se refiere al clima de equidad, refiriéndose a la calidad de relaciones entre los colaboradores y jefaturas, orientados a un trato apropiado creando impacto favorable y efectivo.

Algunos indicadores del clima de equidad mencionados por este autor son:

- El gerente típico es visto como lógico, honesto, seguidor de las reglas, equitativo.
- Comunicación escrita prevalente para salvaguardar posiciones.
- Referencia a reglas constantes.
- Énfasis en el orden, las reglas y los procedimientos.

Cuando en el ambiente laboral se percibe que no existe equidad en cuando trato, género, remuneración el empleado tiende a desmotivarse, y es probable que su rendimiento baje, no solo se trasmite a los demás el mensaje, sino que es posible que se comparta la percepción y la productividad colectiva decaiga.

Por su parte la innovación es la palanca de un nuevo modelo de crecimiento según lo menciona Arce (2007), refieren también a que esta es la nueva forma de supervivencia organizacional, hacerse valioso e indispensable para la organización es vital para tener un puesto asegurado.

Para lograr la innovación es indispensable la creatividad y la interacción social, conocer el contexto social para el cuál se está trabajando, ajustarse a sus necesidades y rediseñar o crear un nuevo plan de trabajo.

Ayala (2014), menciona que la innovación es posible fomentarla si se toma en cuenta los siguientes puntos que señala Ivancevich:

- Desarrollar aceptación al cambio: es importante que por parte de las jefaturas promuevan cada cambio cómo algo positivo y en beneficio de sus colaboradores y la institución como tal.
- Fomentar las ideas nuevas: dejar en claro a través de palabras y hechos que los directivos están abiertos a recibir nuevos enfoques, y sobre todo van a ser bien recibidos
- Permitir mayor interacción: fomenta clima permisivo, creativo para que los miembros interactúen entre su grupo y con los demás
- Ser tolerante con los fallos: a pesar de que alguna propuesta no sea de utilidad en el momento continuar motivando para que los empleados tengan deseos de ser partícipes de la propuesta de nuevas ideas y estén atentos al cambio
- Poner objetivos claros y libertad para alcanzarlos: establecer finalidad y dirección respecto lo que desea lograr
- Ofrecer reconocimiento: motivar e instar que se reproduzcan las nuevas ideas ofreciendo incentivos que despierten el interés de la persona.

Presión

Flores, Vega y Chávez (2015) refieren a la presión como la percepción que existe entre los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización a tiempo de las tareas. Cuando se menciona el trabajo bajo presión hacen alusión a realizar tareas bajo condiciones que ejercen algún tipo de tensión, algunos de estos generadores de tensión pueden ser el espacio físico, tiempo, menos recursos (materiales, humanos o técnicos). Así mismo como la supervisión el apoyo y la facilidad que brinda al colaborador para que cumpla con la solicitud respectiva.

En resumen, es la capacidad de la persona para realizar la ejecución de la tarea manteniendo sus habilidades ante la carga de trabajo.

Contreras, Juárez, Barbosa, y Uribe (2010) mencionan que la presión como factor del clima organizacional refiere a la demanda por parte de la supervisión u organización sobre el comportamiento y desempeño de los empleados.

Supervisión o estilo de Liderazgo

La función de líder es ejecutada por una persona con la capacidad de guiar, tomar decisiones, integrar a cada uno de los miembros del equipo de trabajo y facilitar los medios y herramientas para que se desarrollen las tareas a cabalidad en un ambiente óptimo para trabajar cumpliendo con las expectativas de los colaboradores.

“El liderazgo constituye el proceso por el cual una persona influye sobre sus seguidores de modo que contribuyan al logro de los objetivos establecidos y al éxito organizacional.” (Pereyra, Sponton y Trógolo, 2013, p. 17).

Un liderazgo eficaz es representado por una persona con capacidad para guiar su equipo promoviendo la sana competencia, la proactividad y detectando con facilidad los factores que pueden interferir de manera positiva o negativa con las tareas del equipo. Así mismo acoplar los valores y creencias de sus colaboradores con los de la organización (Castro y Nader, 2007).

Estilos de liderazgo

Dos estilos de liderazgo son el transaccional y el transformacional. El Modelo transaccional, se caracteriza por ser directivo, en el cual la jefatura brinda órdenes para ser cumplida por los

colaboradores y a cambio de este se les ofrece un tipo de remuneración o recompensa. (Bernard Bass cómo se citó en Mendoza y Ortiz, 2006)

El modelo transformacional, propone liderar acorde la situación del momento, donde la jefatura está atento a las necesidades de sus colaboradores o las tareas por realizar (Murillo, 2006),

Otros estilos de liderazgo son:

Estilo coercitivo, donde la jefatura asigna tareas y está pendiente de la realización de las mismas, este estilo de liderazgo se recomienda para ser implementado con empleados que generan un clima negativo o que son problemáticos. Estilo formativo, es la preparación de los trabajadores para la realización de tareas a mediano o largo plazo.

Estilo democrático, el líder toma en consideración las opiniones de sus colaboradores antes de ejecutar las tareas. Estilo ejemplar el líder promueve la realización de tareas a través de su propia ejecución, promoviendo el logro y la motivación entre los miembros de su equipo. Estilo afiliativo, las jefaturas y colaboradores trabajan en conjunto, generando empatía y autoconfianza para reforzar la toma de decisiones (Goleman, 2005, p. 28)

Liderazgo eficaz

Likert indica que un líder eficaz es quien puede adaptarse a la cultura organizacional y a los colaboradores, sus creencias, valores, pensamientos y generar metas comunes que favorezcan el cumplimiento de objetivos. (Likert, 1961, cómo se citó en Murillo, 2006).

Un buen líder se caracteriza por trabajar utilizando inteligencia emocional, empleando la autoconsciencia, para reconocer las emociones propias y aterrizarlas al plano laboral actual, también la capacidad de controlar sus impulsos y trabajar objetivamente.

Emplear la automotivación impulsando la pasión, desarrollando recompensas creativas que, a su vez, motiven a su personal. Implementación de empatía y habilidades sociales, generando comunicación asertiva entre el grupo, comprendiendo y validando las emociones de sus integrantes. (Goleman, cómo se citó en Harvard Business Review, 2004)

Oportunidad de crecimiento

La capacitación es “el proceso que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas de trabajo” (Guiñazú, 2004, p.103)

Normalmente a los colaboradores de primer ingreso se les brindan capacitaciones para enseñar sobre la cultura organizacional, y las funciones que van a tener que desempeñar, adquiriendo las herramientas técnicas necesarias, a lo largo de la vida laboral de un colaborador también existe la posibilidad de capacitarlo nuevamente, para actualización de conocimientos o para enseñar nuevas tareas por realizar, proyectadas al mejoramiento del desempeño.

Cuando una entidad invierte de sus recursos para capacitar a su personal, muestra compromiso y solidez, brindando una imagen fresca y abierta al cambio continuo apuntando al crecimiento de su personal. Esto incrementa la posibilidad del compromiso de los colaboradores con la empresa y esfuerzo en su desempeño (Siliceo, 2004).

La constante capacitación permite detectar las áreas de mejora, fortaleciéndolas en forma individual o grupal, elevando la calidad del desempeño, resolución de conflictos, apoyando los cambios de la organización, promoviendo la satisfacción laboral de los colaboradores.

3.1 Satisfacción laboral

En esta sección se rescatan teorías y conceptos referentes a la satisfacción laboral, en la última década estos han ido evolucionando direccionados a trabajar la motivación de los colaboradores, desde una percepción general, hasta los distintos tipos de remuneración que se pueden otorgar a los trabajadores.

La satisfacción laboral es vista como una percepción personal afectiva y subjetiva de los colaboradores sobre el ambiente laboral que le rodea. (Kallerberg, 1977 cómo se citó en Bória, Crespi y Mascarilla, 2012)

Otros autores apuntan a que la percepción de la satisfacción laboral está ligada a la personalidad de los mismos y los factores internos y externos que le rodean, tales como la motivación, oportunidades de crecimiento, remuneración y recompensas, ambiente físico, relaciones interpersonales entre compañeros y jefaturas (Abrajan, Contreras y Montoya, 2008)

Los factores extrínsecos corresponden a los beneficios que la institución le puede ofrecer a sus empleados tales cómo el salario, condiciones de trabajo, capacitación, evaluación continua, garantías sociales y trato justo. (Blum, 1990, cómo se menciona en Abrajan, Contreras y Montoya, 2008).

La satisfacción laboral es la representación de la conformidad del colaborador con su trabajo, así mismo cómo una respuesta emocional positiva hacia sus funciones parte de la estabilidad de los empleados, motivación y esfuerzo por realizar sus tareas proviene de los beneficios y la capacidad de la empresa por cubrir sus necesidades y expectativas.

Muchas veces la percepción de la satisfacción laboral está condicionada a expectativas laborales, experiencia previa, información u opiniones escuchadas de los demás colaboradores. La insatisfacción laboral puede ser provocada por estrés, incertidumbre laboral o cambios laborales que sean desconocidos por el trabajador, (Pablos, 2016)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

4 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es cuantitativo, de acuerdo con Núñez (2011) este tipo de enfoque utiliza como medio principal la medición y el cálculo, a través de este busca probar hipótesis. En cuanto al tratamiento de los datos se basa en la sistematización, el uso de cifras y estadística. Por medio de este busca identificar y medir las variables con referencia a magnitudes, intentando mantener la objetividad.

4.1 Tipo de investigación

Este proyecto se desarrolla bajo el tipo de investigación correlacional ya que según Hernández (2014), este tipo de estudio tiene como fin conocer la relación existente entre una o más variables de un contexto en particular. Para llevar a cabo la asociación correlación se mide cada una de las variables, posteriormente se cuantifican, analizan y establecen vinculaciones. Para esta investigación se utilizarán las variables correspondientes al clima organizacional y satisfacción laboral.

4.2 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO

Área de estudio: personal docente y administrativo en un colegio público.

Población

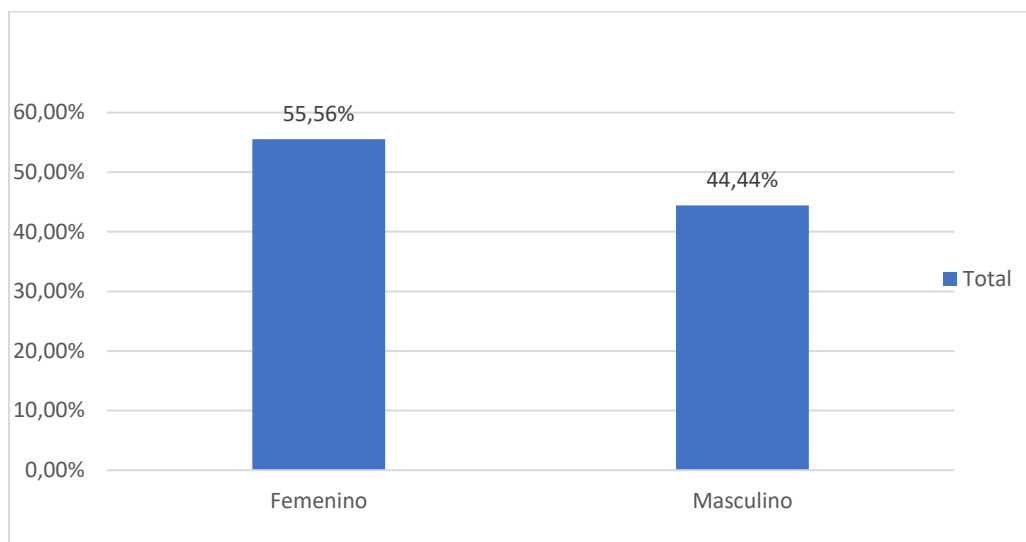
La población para esta investigación se conformó por hombres y mujeres con edades entre los 18 y 58 años, pertenecientes al personal docente y administrativo de un colegio.

Muestra

En este estudio participaron un total de 99 personas de las cuales 55.6% (n= 55) fueron mujeres y 44.4% (n= 44) hombres, como se muestra en la figura N° 1

Figura 1

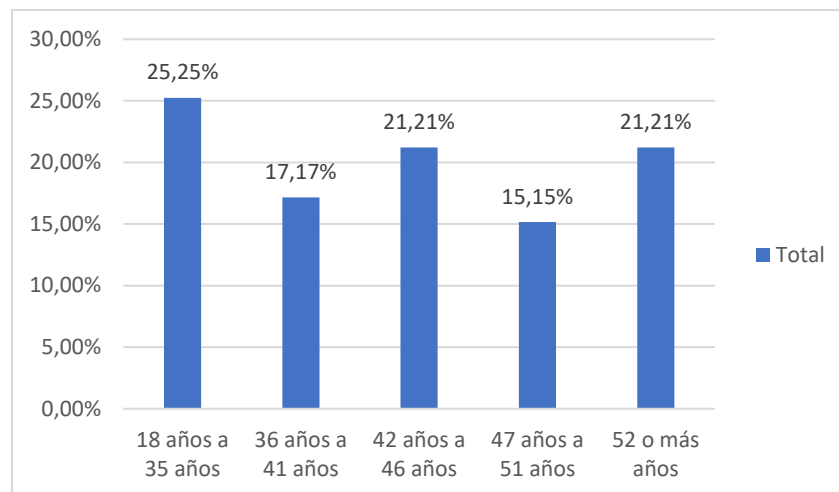
Distribución de la Muestra por Sexo



La edad de los participantes comprendió en los siguientes rangos: 25,25% (n=25) se encontraban entre los 18 y 35 años, 17,17% (n= 17) se encontraban entre los 36 años a 41 años, 21,21% (n= 21) se encontraban entre los 42 y 46 años, 15,15% (n=15) se encontraban entre los 47 y 51 años y un 21,21% (n=21) se encontraba entre el rango de 52 o más años. Estos datos se evidencian en la figura N° 2.

Figura 2

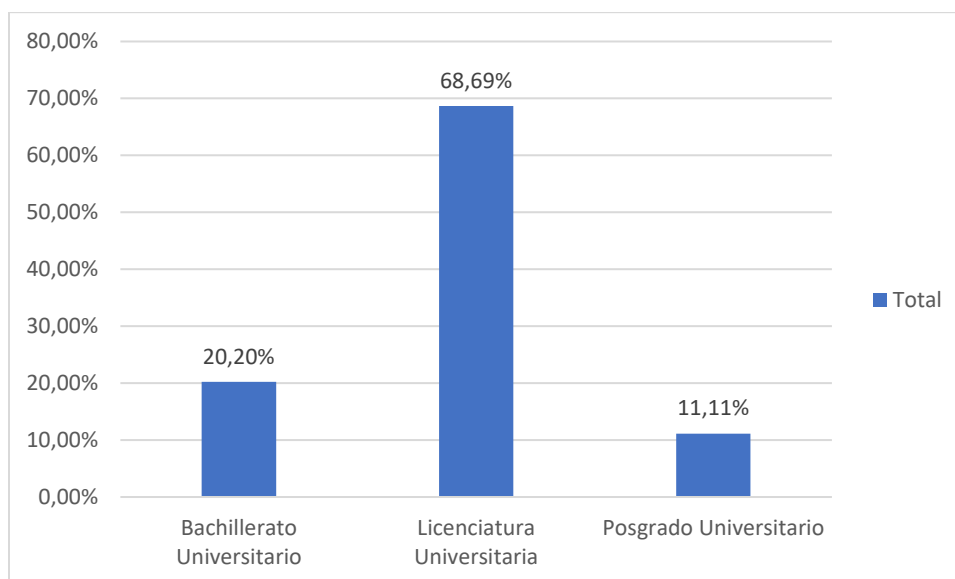
Distribución de la Muestra por Edad



En cuanto al grado académico de los participantes el 68,69% (n= 68) tenían un grado académico de licenciatura, un 20,20% (n= 20) presentaba un grado de bachiller universitario y un 11,11% (n= 11) dijo poseer un posgrado. Estos datos se evidencian en la figura N° 3.

Figura 3

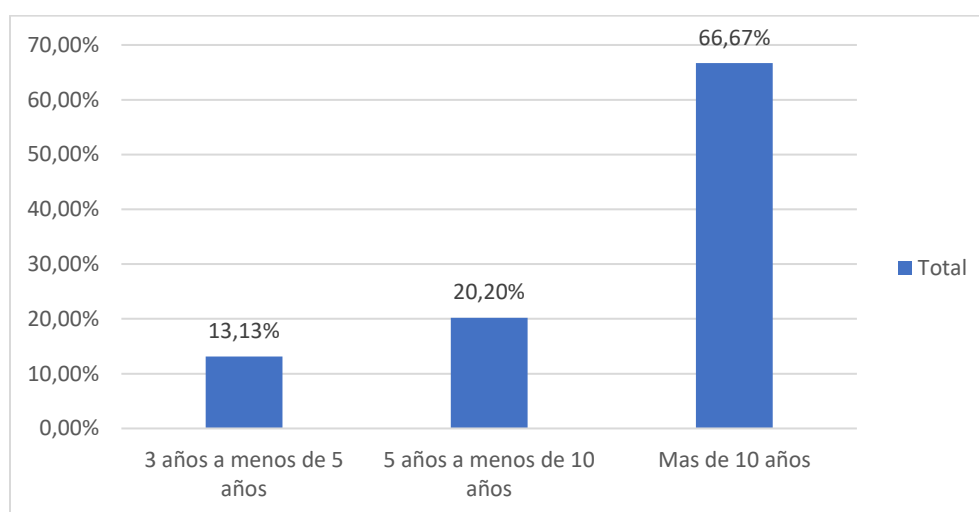
Distribución de la muestra por grado académico



En cuanto la antigüedad de los participantes se distribuyó de la siguiente manera: el 66,67% (n= 66) indica que mantiene una antigüedad laboral superior a los 10 años, el 20,20% (n= 20) refiere a tener entre 5 a menos de 10 años de antigüedad, el 13,13% (n= 13) mantiene de 3 a menos de 5 años de antigüedad laboral, como se presenta en la figura N° 4.

Figura 4

Distribución de la muestra por antigüedad laboral



4.3 Criterios de inclusión y exclusión

Tabla 1

Criterios de Inclusión y Criterios de Exclusión

<i>Criterios de Inclusión</i>	<i>Criterios de Exclusión</i>

<p>Personas que laboren en el colegio público seleccionado</p>	<p>Personas que tengan menos de tres meses de laborar en la institución</p>
<p>Personas pertenecientes al departamento administrativo o docente</p>	

4.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos, específicamente dos cuestionarios cuya finalidad fue medir el clima organizacional y la satisfacción laboral, los mismos se describirán a continuación.

El instrumento empleado para la medición del clima organizacional es el cuestionario elaborado por Koys y DeCottis (1991), Cuestionario para medir Clima Organizacional cuyo objetivo es poder medir la apreciación e impresión que tienen los colaboradores sobre su ambiente de trabajo, recolectando información tanto del ambiente físico que les rodea, como las situaciones que viven y sienten los colaboradores en relación con el ambiente interno, sus miembros y otras características de importancia a nivel del clima organizacional.

El instrumento está compuesto por 8 dimensiones: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación. Las cuales se califican a través de criterios del 1 a 5 conforme una escala de Likert, donde 5 representa el criterio de Totalmente de acuerdo y el 1 a Totalmente en desacuerdo.

Adicionalmente se incorporan dos preguntas abiertas referentes a la percepción de los factores que permiten que las personas se mantengan motivadas y deseen trabajar en la institución y los factores que hacen que las personas se desmotivan y no deseen continuar trabajando en la institución.

En cuanto el instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral de los colaboradores se seleccionó el cuestionario para medir Satisfacción Laboral, elaborado por Meliá y Peiró (1986-1989) Cuestionario para medir la satisfacción laboral, cuyo objetivo principal es lograr evaluar el contenido de satisfacción laboral de los colaboradores de alguna organización contemplando las restricciones motivaciones y temporales a las cuales puedan estar expuestos diariamente los trabajadores.

El instrumento se encuentra compuesto por 5 dimensiones correspondientes únicamente a la satisfacción laboral, entre ellas se identifican: Satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con la relación subordinado-supervisor y satisfacción con la remuneración. Las mismas son calificadas a través de una escala de Likert donde 5 representa un criterio de Muy Satisfecho y 1 a Muy Insatisfecho.

4.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se utilizó un diseño no experimental, ya que según Hernández et al. (2014) este tipo de diseño se basa en variables o contextos sin la intervención directa del investigador, así mismo cómo evaluar un contexto en un punto del tiempo, determinando la relación entre el conjunto de variables en un momento dado.

Esta investigación también es transversal, ya que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al. 2014, pág. 154). Se caracteriza

por recolectar datos relevantes en un momento único en el tiempo, describiendo las variables detectadas y procediendo a analizarlas e interrelacionarse en un momento dado.

4.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La operacionalización de las variables puede observarse en el anexo N°1 adjunto

4.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para proceder con la recolección de datos se distribuyeron los instrumentos utilizados a través de la plataforma de Google Forms, el enlace electrónico se le suministro a el director de la institución, este lo facilitó al personal docente y administrativo correspondiente.

El formulario facilitado contaba con una parte introductoria que contenía el objetivo general de la investigación y una breve explicación del mismo, seguidamente se facilitó el consentimiento informado, datos de contacto con la investigadora en caso de alguna pregunta por parte de los participantes, posterior se agrega un cuestionario sociodemográfico para obtener información de los participantes cómo grado académico, sexo, edad, antigüedad laboral entre otros. En el Anexo N° 2 se puede visualizar esta información.

Cada respuesta era de carácter obligatorio por lo que no se presentan valores perdidos y en total se contabilizó una participación de 99 personas de la institución.

Posterior a la obtención de las respuestas se procede a descargar la información del Google Forms, para ser procesada en Microsoft Excel y en el programa estadístico de código abierto PSPP. En este programa permitió establecer los análisis de confidencialidad, análisis descriptivos y comparaciones de medias.

4.8 ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS

La organización de los datos inicia una vez se facilita el enlace electrónico al director de la institución y el personal procede a contestar las preguntas facilitadas. Cada respuesta fue almacenada de forma automática en una base de datos de Microsoft Excel, una vez completa se procede a exportar los datos al programa de PSPP para realizar los análisis competentes a la investigación

4.9 ANÁLISIS DE DATOS ESTADÍSTICOS

Para establecer la fiabilidad de las subescalas de los instrumentos recolectada se aplicó una evaluación mediante los Alpha Cronbach aplicados a cada una de las dimensiones utilizadas. Se calcularon datos estadísticos de tendencia central, dispersión y forma para las variables de clima organizacional y satisfacción laboral.

Para la medición de las variables sociodemográficas se implementaron diferentes pruebas, de acuerdo a la cantidad de agrupaciones que presentaran. Para la variable de sexo que solamente posee dos agrupaciones (hombre ó mujer), se aplicó la prueba T Student. Para las variables que presentaban tres agrupaciones como lo fue el grado académico (bachiller universitario, licenciatura y posgrado) y antigüedad laboral (3 años a menos 5 años, 5 años a menos de 10 años y Más de 10 años) se aplicó la prueba de (ANOVA) análisis de varianza de un factor.

Para la agrupación edad (18 y 35 años, 36 años a 41 años, 42 y 46 años, 47 y 51 años 52 o más años) se aplicó la prueba Kruskal Wallis.

Finalmente, para identificar la relación entre las dimensiones de clima organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral se aplicó análisis de correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Seguidamente, se presentarán los resultados obtenidos de los análisis descriptivos correspondientes a los instrumentos aplicados a la muestra. Así mismo los resultados extraídos según algunas variables sociodemográficas y el análisis de baremos de los cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

5.1 Análisis descriptivos

En este apartado se presentan los resultados del análisis descriptivo respecto a las dimensiones del instrumento de clima organizacional elaborado por Koys y Decottis: Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

El análisis completó los estadísticos de tendencia central (media), de dispersión (desviación estándar y coeficiente de varianza), así como de forma (asimetría y curtosis). Los resultados principales obtenidos se muestran a continuación:

Tabla 2

Estadísticos Descriptivos de las Dimensiones del Clima organizacional

Dimensión del Clima Organizacional	Muestra	Media	Desviación estándar	Coefficiente variación	Asimetría	Curtosis	Error típico
Autonomía	99	23.06	2.98	0.13	-2.03	(-4.68)	(-0.30)
Cohesión	99	20.29	3.75	0.18	-0.57	(-0.05)	(-0.38)
Confianza	99	22.58	3.78	0.17	-1.99	(-4.24)	(-0.38)
Presión	99	16.74	4.57	0.27	.27	(-1.09)	(-0.46)
Apoyo	99	22.76	3.53	0.16	-2.43	(-7.54)	(-0.35)
Reconocimiento	99	16.31	3.29	0.20	-0.87	(-0.24)	(-0.33)
Equidad	99	21.00	3.59	0.17	-1.35	(-2.15)	(-0.36)

Innovación	99	17.84	3.54	0.20	-1.98	(-4.21)	-0.34
------------	----	-------	------	------	-------	---------	-------

Nota: En la tabla se presentan los análisis estadísticos de las dimensiones del Clima Organizacional

Según la tabla, los datos analizados poseen cierta variabilidad ya que la desviación estándar es baja y la mayoría de sus dimensiones no son similares entre sí. Se considera que la desviación estándar es baja cuando el valor es menor a 1, esto indica que la mayor parte de la muestra tienden a estar agrupados cerca de la media.

En cuanto a los coeficientes de variación encontrados en las dimensiones al ser próximos a 1 se interpreta como una muestra muy dispersa.

Las dimensiones de autonomía, cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación pertenecen a una curva asimétrica a la izquierda ya que sus asimetrías resultaron ser negativas.

Demostrando que existe la mayor cantidad de valores a la izquierda de la media.

La curtosis encontrada muestra que la dimensión de autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación presentan una curva leptocúrtica, debido a que el doble de sus errores típicos ha resultado mayor a la curtosis arrojada en el análisis. Las dimensiones de cohesión y reconocimiento presentan una curva mesocúrtica, puesto que las curtosis son menores que el doble de sus errores típicos respectivos. Mientras que para la dimensión de presión posee una curva platicúrtica siendo estos un pico menor de la curtosis.

5.1.1 Resultados descriptivos del cuestionario de Satisfacción laboral

Seguidamente se presenta el comportamiento general de los resultados de análisis descriptivos de las Dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró: satisfacción general por el trabajo, satisfacción por el ambiente físico, satisfacción con la forma que realiza el trabajo,

satisfacción con La remuneración y satisfacción subordinado - supervisor. Para el análisis estadístico se toma en consideración tendencia central (media), de dispersión (desviación estándar y coeficiente de varianza), así como de forma (asimetría y curtosis). Los principales resultados obtenidos se exponen en la tabla N°3.

Tabla 3

Estadísticos Descriptivos para Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Dimensión de la Satisfacción Laboral	Muestra	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de variación	Asimetría	Curtosis
Satisfacción general por el trabajo	99	44,22	6,48	0,15	(-1.21)	(-0,79)
Satisfacción con el ambiente físico	99	32,27	3,25	0,10	(-1.53)	(1,83)
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	99	27,88	3,26	0,12	(-2.13)	(5,68)
Satisfacción relación subordinado supervisor	99	18,74	2,18	0,2	(-2.55)	(8,74)
Remuneración	99	13,2	2,22	0,17	(-1.30)	(0,8)

Nota: En la tabla se presentan los análisis estadísticos de las dimensiones de la Satisfacción Laboral

Según la tabla los datos analizados poseen cierta variabilidad ya que la desviación estándar es alta y la mayoría de sus dimensiones son similares entre sí.

En cuanto a los coeficientes de variación encontrado en las Dimensión indica que existe poca variabilidad entre los datos señalando que la muestra es compacta y tiende a ser homogénea.

Las dimensiones de satisfacción general por el trabajo, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la forma que hace su trabajo, satisfacción en relación subordinada -supervisor y satisfacción con la remuneración pertenecen a una curva asimétrica a la izquierda ya que sus asimetrías resultaron ser negativas. Demostrando que existe la mayor cantidad de valores a la izquierda de la media.

En cuanto la curtosis encontrada muestra que la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, la satisfacción con la forma que realiza su trabajo y la satisfacción relación de subordinado – supervisor presentan una curva leptocúrtica debido a que el doble de sus errores típicos ha resultado mayor a la curtosis arrojada en el análisis.

Por su parte la satisfacción general por el trabajo y la satisfacción con la remuneración presentan una curva mesocúrtica, puesto que las curtosis son menores que el doble de sus errores típicos respectivos.

5.1.2 Análisis de fiabilidad (consistencia interna)

Para validar la confiabilidad y consistencia interna de los cuestionarios empleados se partió de los Alpha Cronbach para medir clima organizacional y cuestionario para medir satisfacción laboral.

Seguidamente, se presentan los índices de homogeneidad que representa la correlación total - ítem corregida, además se muestra el Alpha Cronbach si se borra el elemento, para todas las Dimensión de clima organizacional y la satisfacción laboral y el Alpha Cronbach obtenido para toda la Dimensión.

Tabla 4*Fiabilidad y Análisis de Ítems para Autonomía*

Autonomía	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
CA 1	0,65	0,92
CA 2	0,48	0,92
CA 3	0,48	0,92
CA 4	0,57	0,92
CA 5	0,58	0,92
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de $\alpha = ,91$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach la dimensión autonomía

A partir de los datos mostrados en la tabla anterior se observó que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuada.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la autonomía se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada En la tabla N° 5 se presentan los resultados para la Dimensión cohesión

Tabla 5*Fiabilidad y Análisis de Ítems para Cohesión*

Cohesión	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
CC 6	0,57	0,92

CC 7	0,60	0,92
CC 8	0,40	0,93
CC 9	0,58	0,92
CC 10	0,57	0,92
Alfa de Cronbach para toda la dimensión $\alpha = ,90$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach

la dimensión Cohesión

Respecto los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuada.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la cohesión se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

En la tabla N° 6 se presentan los resultados para la Dimensión confianza

Tabla 6

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Confianza

Confianza	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
CCO 11	0,71	0,92
CCO 12	0,76	0,92
CCO 13	0,83	0,92
CCO 14	0,74	0,92

CCO 15	0,60	0,92
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,90$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach

la dimensión confianza

De acuerdo con los datos anteriores se identificó que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento, poseen valores superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la confianza se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

En la tabla N° 7 se presentan los resultados para la dimensión presión

Tabla 7

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Presión

Presión	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
CP 16	-0,17	0,93
CP 17	0,61	0,92
CP 18	-0,11	0,93
CP 19	-0,11	0,93
CP 20	0,00	0,93
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,70$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach

la dimensión presión

Según los datos mostrados anteriormente las correlaciones son moderadas. Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la presión se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es media y adecuada.

En la tabla N° 8 se presentan los resultados para la Dimensión apoyo

Tabla 8

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Apoyo

Apoyo	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
CAP 21	0,81	0,92
CAP 22	0,80	0,92
CAP 23	0,78	0,92
CAP 24	0,77	0,92
CAP 25	0,81	0,92
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,95$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach

la dimensión apoyo

Acorde los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo,

siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para el apoyo se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

En la tabla N° 9 se presentan los resultados para la Dimensión reconocimiento

Tabla 9

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Reconocimiento

Reconocimiento	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
CR 26	0,62	0,92
CR 28	0,71	0,92
CR 29	0,83	0,92
CR 30	0,59	0,92
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,84$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach la dimensión Reconocimiento

En primera instancia al incluir todos los ítems de reconocimiento para el clima organizacional el Alpha Cronbach era de 0,44, por lo que se procedió a realizar la exclusión del ítem CR27, dado que esto permitía incrementar el Alpha Cronbach a 0,84 para así poder estar dentro del rango de aceptación.

En la tabla N° 10 se presentan los resultados para la Dimensión equidad

Tabla 10

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Equidad

Equidad	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
CE 31	0,76	0,92

CE 32	0,71	0,92
CE 33	0,20	0,93
CE 34	0,56	0,92
CE 35	0,75	0,92
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,77$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach

la dimensión equidad

Respecto los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la equidad se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es media y adecuada.

En la tabla N° 11 se presentan los resultados para la Dimensión innovación

Tabla 11

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Innovación

Innovación	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
CIN 36	0,76	0,92
CIN37	0,73	0,92
CIN 38	0,75	0,92
CIN 39	0,80	0,92

Aalfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,93$

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach la dimensión Innovación

De acuerdo con los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado, mostrando un alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,93$ sin ser necesario la exclusión de ítems.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la innovación se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

A continuación, se presenta el Análisis de fiabilidad de la satisfacción laboral.

En la tabla N° 12 se presentan los resultados para la Dimensión satisfacción general

Tabla 12

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Satisfacción General

Satisfacción General	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
STG 1	0,57	0,96
STG 2	0,54	0,96
STG 3	0,76	0,96
STG 4	0,72	0,96
STG 5	0.58	0,96

STG 6	0,75	0,96
STG 7	0,74	0,96
STG 8	0,72	0,96
STG 9	0,72	0,96
STG 10	0,80	0,96
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,94$		

Nota: En la tabla se representan los

índices de homogeneidad y Alpha Cronbach
la dimensión Satisfacción General

Según los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la Satisfacción general se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

En la tabla N° 13 se presentan los resultados para la Dimensión satisfacción con el ambiente físico

Tabla 13

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Satisfacción con el Ambiente Físico

Satisfacción con el ambiente físico	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
STAF 11	0,63	0,96
STAF 12	0,47	0,96
STAF 13	0,56	0,96
STAF 14	0,58	0,96

STAF 15	0,65	0,96
STAF 16	0,46	0,96
STAF 17	0,41	0,96
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,85$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach

la dimensión satisfacción con el ambiente físico

De acuerdo con los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la satisfacción con el ambiente físico se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

En la tabla N° 14 se presentan los resultados para la Dimensión satisfacción con la que se realiza el trabajo

Tabla 14

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Satisfacción con la que se Realiza el Trabajo

Satisfacción con la forma con la que se realiza el trabajo	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
STFT 18	0,83	0,95
STFT 19	0,66	0,96
STFT 20	0,74	0,96
STFT 21	0,67	0,96

STFT 22	0,82	0,95
STFT 23	0,80	0,96
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,93$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach la dimensión satisfacción con la forma que realiza su trabajo

Acorde los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la Satisfacción con la forma que se realiza el trabajo se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

En la tabla N° 15 se presentan los resultados para la Dimensión satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor

Tabla 15

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Satisfacción con la Relación entre Subordinado – Supervisor

Satisfacción con la relación entre supervisor y subordinado	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
STRJ 24	0,52	0,96
STRJ 25	0,65	0,96
STRJ 26	0,75	0,96

STRJ 27	0,75	0,96
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,89$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach la dimensión satisfacción con la relación entre supervisor y subordinado

De acuerdo con los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la satisfacción con la relación entre supervisor y subordinado se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

En la tabla N° 16 se presentan los resultados para la Dimensión satisfacción con la remuneración

Tabla 16

Fiabilidad y Análisis de Ítems para Satisfacción con la remuneración

Satisfacción con la remuneración	Índices de homogeneidad	Alfa de Cronbach si se borra el elemento
STR 28	0,44	0,96
STR 29	0,58	0,96
STR 30	0,81	0,95
Alfa de Cronbach para toda la dimensión de: $\alpha = ,75$		

Nota: En la tabla se representan los índices de homogeneidad y Alpha Cronbach la dimensión satisfacción con la remuneración

Acorde con los datos anteriores se mostró que las correlaciones son moderadas, donde todos los ítems contribuyen a la fiabilidad del instrumento ya que los valores son superiores a 0,65. Según

Dolores (2021), este parámetro es aceptable para fines investigativos. Por lo tanto, la dimensión cuenta con un nivel de consistencia interna adecuado.

Oviedo y Campos (2005), mencionan que el valor mínimo aceptable del Alpha Cronbach es de 0,70, cuando el puntaje se encuentra por debajo de la consistencia interna se representa cómo bajo, siendo el valor máximo esperado de 0.90 representando una buena consistencia interna. En este caso para la satisfacción con la remuneración se interpreta que el Alpha Cronbach para toda la dimensión es alta y adecuada.

5.2 Análisis de diferencias entre grupos

5.2.1 Clima Organizacional

Se aplicaron las Pruebas T Student, Pruebas Levene para muestras independientes y análisis de varianza (ANOVA) de un factor, para establecer si existe la presencia de diferencias estadísticamente significativas en las medidas de las dimensiones del clima organizacional según las variables sociodemográficas.

En cuanto la interpretación de los resultados la prueba T student permite identificar si existe una diferencia significativa entre las medias de dos grupos “Un efecto tamaño de 2 se considera pequeño, 5 se considera medio, y 8 se considera grande” (Morales, 2011, p. 1)

“La prueba de Levene para la igualdad de varianzas nos indica si podemos o no suponer varianzas iguales. Así si la probabilidad asociada al estadístico Levene es >0.05 – suponemos varianzas iguales, si es <0.05 – suponemos varianzas distintas.” (Bellido, González y Jornet, 2010, p. 4)

Para los grupos según sexo en las dimensiones de clima organizacional se aplicó una prueba T de Student para muestras independientes, ya que se contó con dos grupos de variables, hombres 44 y mujeres 55 (n=99). En la tabla N° 17 se presentan los resultados.

Tabla 17

Datos estadísticos para muestras independientes para grupos según sexo en clima organizacional (n=99)

	Sexo	N	Media	Desviación Estándar
Autonomía	Mujer	55	23,42	2,34
	Hombre	44	22,62	3,61
Cohesión	Mujer	55	20,85	3,64
	Hombre	44	19,59	3,81
Confianza	Mujer	55	23,31	2,97
	Hombre	44	21,66	4,46
Presión	Mujer	55	17,18	5,06
	Hombre	44	16,18	3,86
Apoyo	Mujer	55	23,42	2,49
	Hombre	44	21,93	4,4
Reconocimiento	Mujer	55	17,05	2,88
	Hombre	44	15,39	3,56
Equidad	Mujer	55	21,67	3,27

Innovación	Hombre	44	20,16	3,83
	Mujer	55	18,4	2,7
	Hombre	44	17,14	3,92

Nota: En la tabla se representan datos estadísticos acorde el sexo de los colaboradores

En la dimensión autonomía, cohesión, reconocimiento e innovación se cumple con la homocedasticidad, el cual determina que no existen diferencias estadísticamente significativas en esta dimensión, entre las medias de los grupos según el sexo. Por lo que podemos inferir que la hipótesis es nula para estas dimensiones ya que no difiere en función al sexo

Por su parte la Dimensión presión, se cumple con la heterocedasticidad, el cual determina diferencias estadísticamente significativas en esta dimensión, entre las medias de los grupos según el sexo; como se observa que los hombres puntuaron significativamente más que las mujeres

La Dimensión apoyo, confianza, equidad cumple con la heterocedasticidad, el cual determina diferencias estadísticamente significativas en esta dimensión, entre las medias de los grupos según el sexo; de modo que las mujeres puntuaron significativamente más que los hombres

En cuanto la presión, apoyo, confianza, equidad se rechaza la hipótesis nula, debido a que existen diferencias estadísticamente significativas en función del sexo

Tabla 18

Prueba Levene para muestras independientes para grupos según sexo en clima organizacional (n=99)

	F	Sign
Autonomía	6,63	0,12

Cohesión	0,32	0,57
Confianza	6,00	6,00
Presión	8,20	0,00
Apoyo	7,91	0,00
Reconocimiento	1,79	0,18
Equidad	0,55	0,46
Innovación	4,15	0,04

Nota: En la tabla se representan datos desde la prueba leve de acuerdo al sexo de los colaboradores

En cuanto al análisis de resultados para la prueba leve se interpreta que para las dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, reconocimiento y equidad poseen igualdad de varianzas por lo que su puntuación supera 0.05, anulando la hipótesis propuesta. Mientras que la presión, apoyo e innovación indica que sí existe diferencias significativas entre las dimensiones por lo que para los hombres y mujeres si existen percepciones distintas para estas dimensiones

Tabla 19

Prueba T Student para muestras independientes para grupos según sexo en clima organizacional (n=99)

	T	gl	Sig. (Bilateral)
Autonomía	1.34	97	0.184
	1.28	70.4	0.205
Cohesión	1.68	97	0.096
	1.67	90.46	0.098
Confianza	2.20	97.00	0.03

	2.11	71.79	0.039
Presión	1,08	97,00	0,282
	1,12	96,81	0,267
Apoyo	2.12	97.00	0.037
	2	64.51	0.040
Reconocimiento	2.58	97.00	0,11
	2.52	81.79	0,14
Equidad	2.12	97.00	0.037
	2.080	84.88	0.040
Innovación	1.89	97.00	0.061
	1.82	73.37	0.073

Nota: En la tabla se representan datos estadísticos desde la prueba *T Student* acorde el sexo de los colaboradores

Para los resultados de *T Student* se interpreta que las dimensiones presentan un tamaño pequeño ya que los resultados se ubican entre 1 y 2.

Respecto a los grupos según la edad, se empleó la prueba de análisis de *Kruskal Wallis*, ya que existían 5 agrupaciones por variable independiente, las cuales contaban con: 18 años a 35 años 25 personas, 36 años a 41 años 17 personas, 42 años a 46 años 21 personas, 47 años a 51 años 15 personas y el último grupo de 52 años o más conformado por 21 personas.

Tabla 20

Kruskal Wallis para Grupos según Edad en Clima Organizacional (n=99)

	Chi-cuadrado	Df	Sign. Asint
Autonomía	5,70	4	0,481
Cohesión	5,15	4	0,272
Confianza	6,86	4	0,720
Presión	0,68	4	0,954
Apoyo	8,40	4	0,078
Reconocimiento	5,55	4	0,236
Equidad	8,39	4	0,078
Innovación	1,53	4	0,339

A partir de los datos mostrados en la tabla se logra identificar que para las dimensiones de cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, autonomía, confianza e innovación se identificó que no existen resultados significativos de las varianzas entre los grupos según la edad en esta dimensión.

Seguidamente se muestra la tabla N° 21 que muestra los resultados de grado académico para el clima organizacional, para la misma se aplicó la prueba de análisis de varianza (ANOVA) de un factor, ya que existían 3 grupos, de los cuales: 20 personas contaban con el bachillerato universitario, 68 personas contaban con licenciatura universitaria, 11 personas poseían un posgrado universitario .

Tabla 21

ANOVA de un Factor para Grupos según Grado Académico en Clima Organizacional (n=99)

		Suma de Cuadrados	gl	Cuadrado medio	F	Sign.
Autonomía	Entre Grupos	5,24	2	2,62	0,29	0,749

	Intra Grupos	886,40	96	9,02		
	Total	871,64	98			
	Entre					
Cohesión	Grupos	49,53	2	24,76	1,79	0,173
	Intra Grupos	1328,98	96	13,84		
	Total	1378,51	98			
	Entre					
Confianza	Grupos	91,49	2	45,75	3,36	0,039
	Intra Grupos	1308,69	96	13,63		
	Total	1400,18	98			
	Entre					
Presión	Grupos	19,48	2	9,74	0,46	0,632
	Intra Grupos	2027,69	96	21,12		
	Total	2047,17	98			
	Entre					
Apoyo	Grupos	117,03	2	58,52	5,08	0,008
	Intra Grupos	1105,15	96	11,51		
	Total	1222,18	98			
	Entre					
Reconocimiento	Grupos	28,36	2	14,18	1,32	0,273
	Intra Grupos	1032,94	96	10,76		
	Total	1061,29	98			
	Entre					
Equidad	Grupos	83,63	2	41,81	3,40	0,037
	Intra Grupos	1180,37	96	12,30		
	Total	1264,00	98			
	Entre					
Innovación	Grupos	108,69	2	54,34	5,30	0,007
	Intra Grupos	984,73	96	10,26		
	Total	1093,41	98			

En cuanto los resultados anteriores se identificaron que las dimensiones autonomía, cohesión, presión, reconocimiento mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Para las dimensiones de autonomía, cohesión, presión y reconocimiento se asume la hipótesis nula, la percepción de estas dimensiones no difiere en función al grado académico

Por su parte las dimensiones de confianza, apoyo, equidad e innovación mostraron que existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Para las dimensiones de confianza, apoyo, equidad e innovación comprueba la hipótesis, la percepción de estas dimensiones si difiere en función al grado académico

A continuación, en la tabla N° 22 se brinda la información correspondiente a los resultados por antigüedad laboral para el clima organizacional, para la misma se aplicó la prueba de análisis de varianza (ANOVA) de un factor, ya que existían 3 grupos, de los cuales: 3 años a menos 5 años de antigüedad 13 personas, 5 años a menos 10 años 20 personas, más de 10 años 66 personas.

Tabla 22

ANOVA de un Factor para Grupos según Antigüedad Laboral en Clima Organizacional (n=99)

		Suma de Cuadrados	gl	Cuadrado medio	F	Sign.
Autonomía	Entre Grupos	2,07	2	1,04	0,11	0,892
	Intra Grupos	869,57	96	9,06		
	Total	871,64	98			
Cohesión	Entre Grupos	116,00	2	58,00	4,41	0,015
	Intra Grupos	1262,50	96	13,15		
	Total	1378,51	98			
Confianza	Entre Grupos	31,17	2	15,59	1,09	0,339
	Intra Grupos	1369,01	96	14,26		

	Total	1400,18	98			
Presión	Entre Grupos	120,12	2	60,06	2,99	0,055
	Intra Grupos	1927,05	96	20,07		
	Total	2047,17	98			
Apoyo	Entre Grupos	13,16	2	6,58	0,52	0,595
	Intra Grupos	1209,02	96	12,59		
	Total	1222,18	98			
Reconocimiento	Entre Grupos	6,00	2	3,00	0,27	0,762
	Intra Grupos	1055,29	96	10,99		
	Total	1061,29	98			
Equidad	Entre Grupos	49,53	2	24,76	1,96	0,147
	Intra Grupos	1214,47	96	12,65		
	Total	1264,00	98			
Innovación	Entre Grupos	21,72	2	13,86	1,25	0,292
	Intra Grupos	1065,70	96	11,10		
	Total	1093,41	98			

Según la información obtenida de la tabla anterior se identificó que en las dimensiones autonomía, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación no existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos.

Para las dimensiones de autonomía, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación se asume la hipótesis nula, ya que la percepción de estas dimensiones no difiere en función a la antigüedad laboral

Por su parte la dimensión de cohesión se identificó que existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Por lo que para esta dimensión comprueba la hipótesis, la percepción desde la cohesión si difiere en función a la antigüedad laboral.

5.2.2 Satisfacción Laboral

Se aplicaron pruebas de hipótesis con la finalidad de poder identificar la presencia o no de diferencias estadísticas significativas, en las medidas de las Dimensión del instrumento de la satisfacción laboral según las divisiones sociodemográficas y varianza entre grupos. Para ello se empleó el procedimiento de Pruebas T para muestras independientes, análisis de varianza (ANOVA) de un factor y la prueba Kruskal Wallis

Para los grupos según sexo en las Dimensión de satisfacción laboral se aplicó una prueba T de Student para muestras independientes, ya que se contó con dos grupos de variables, hombres 44 y mujeres 55 (n=99). En la tabla N° 21 se presentan los resultados.

Tabla 23

Datos estadísticos para muestras independientes para grupos según sexo en Satisfacción Laboral (n=99)

	Sexo	N	Media	Desviación Estándar
Satisfacción General	Mujer	55	45,47	5,82
	Hombre	44	42,66	6,96
Satisfacción con el ambiente físico	Mujer	55	33,09	2,72
	Hombre	44	31,25	3,59
Satisfacción con la que se realiza el trabajo	Mujer	55	28,73	1,86
	Hombre	44	26,82	4,22
	Mujer	55	19,21	1,42

Satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor	Hombre	44	18,05	2,72
	Mujer	55	13,62	1,71
Satisfacción con la remuneración	Hombre	44	12,68	2,66

Nota: En la tabla se representan datos estadísticos acorde el sexo de los colaboradores

En la dimensión satisfacción general, se encontró que cumple con la homocedasticidad, el cual determina que no existen diferencias estadísticamente significativas en esta dimensión, entre las medias de los grupos según el sexo. Por lo que podemos inferir que la hipótesis es nula para esta dimensión ya que no difiere en función al sexo

Las dimensiones de satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, relación entre subordinado – supervisor y la satisfacción con la remuneración se identificó que cumplen con la heterocedasticidad, las cuales mostraron que existen diferencias estadísticamente significativas en estas dimensiones, entre las medias de los grupos según el sexo; de esta forma se identificó que las mujeres puntúan más que los hombres. Por lo que podemos comprobar la hipótesis ya que para estas dimensiones si difiere la percepción en función al sexo

Tabla 24

Prueba Levene para muestras independientes para grupos según sexo en Satisfacción Laboral

(n=99)

	F	Sign
Satisfacción General	2,08	0,15
Satisfacción con el ambiente físico	4,66	0,03

Satisfacción con la que se realiza el trabajo	25,76	0,00
Satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor	12,81	0,00
Satisfacción con la remuneración	15,54	0,00

Nota: En la tabla se representan prueba Levene acorde el sexo de los colaboradores

Respecto a la puntuación obtenida de la Prueba Levene muestra que la satisfacción general supone igualdad de varianzas mientras que para Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la que se realiza el trabajo, Satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y Satisfacción con la remuneración se puede identificar que sí existen diferencias significativas entre los hombres y las mujeres, comprobando la hipótesis planteada.

Tabla 25

Prueba T Student para muestras independientes para grupos según sexo en Satisfacción Laboral (n=99)

	T	Gl	Sig. (Bilateral)
Satisfacción General	2.19	97	0.031
	2.15	83.71	0.035
Satisfacción con el ambiente físico	2.9	97	0.005
	2.82	78.33	0.006
Satisfacción con la que se realiza el trabajo	3.01	97	0.003
	2.79	56.35	0.007

Satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor	2.93	97	0.004
	2.75	61.55	0.008
Satisfacción con la remuneración	2.12	97	0.036
	2.03	69.95	0.046

Nota: En la tabla se representan prueba T Student acorde el sexo de los colaboradores

Para los resultados de la prueba T Student de refleja que las dimensiones de la satisfacción laboral se consideran muestras pequeñas.

Respecto a los grupos según la edad, se empleó la prueba de análisis de Kruskal Wallis, ya que existían 5 agrupaciones por variable independiente, las cuales contaban con: 18 años a 35 años 25 personas, 36 años a 41 años 17 personas, 42 a 46 años 21 personas, 47 años a 51 años 15 personas y de 52 años en adelante 21 personas

Tabla 26

Kruskal Wallis para Grupos según Edad en Satisfacción Laboral (n=99)

	Chi-cuadrado	Df	Sign. Asint
Satisfacción General	5,51	4	0,239
Satisfacción con el ambiente físico	0,25	4	0,993
Satisfacción con la forma en la que realiza su trabajo	3,47	4	0,279

Satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor	3,52	4	0,052
Satisfacción con la remuneración	1,84	4	0,776

Conforme la información en la tabla anterior se encuentra que en las dimensiones de satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la forma en la que realiza su trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos.

Seguidamente se muestra la tabla N° 27 que muestra los resultados de grado académico para la satisfacción laboral, para la misma se aplicó la prueba de análisis de varianza (ANOVA) de un factor, ya que existían 3 grupos, de los cuales: 18 personas contaban con el bachillerato universitario, 68 personas contaban con licenciatura universitaria, 11 personas poseían un posgrado universitario.

Tabla 27

ANOVA de un Factor para Grupos según Grado Académico en Satisfacción Laboral (n=99)

		Suma de Cuadrados	gl	Cuadrado medio	F	Sign.
Satisfacción General	Entre Grupos	137,32	2	68,66	1,66	0,196
	Intra Grupos	3973,79	96	41,39		
	Total	4111,11	98			

Satisfacción con el ambiente físico	Entre Grupos	44,48	2	22,24	2,15	0,122
	Intra Grupos	991,16	96	10,32		
	Total	1035,64	98			
Satisfacción la que realiza su trabajo	Entre Grupos	18,12	2	9,06	0,85	0,430
	Intra Grupos	1022,42	96	10,65		
	Total	1040,55	98			
Satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor	Entre Grupos	7,82	2	3,91	0,82	0,443
	Intra Grupos	457,35	96	4,76		
	Total	465,17	98			
Satisfacción con la remuneración	Entre Grupos	23,23	2	11,61	2,43	0,093
	Intra Grupos	458,73	96	4,78		
	Total	481,96	98			

Según los datos de la tabla anterior se logró identificar en las dimensiones de satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con la que realiza el trabajo, relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración mostraron que no existían diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Por lo que podemos inferir que la hipótesis es nula para estas dimensiones ya que no difiere la percepción en función al grado académico.

A continuación, en la tabla N° 28 se brinda la información correspondiente a los resultados por antigüedad laboral para la satisfacción laboral, para la misma se aplicó la prueba de análisis de varianza (ANOVA) de un factor, ya que existían 3 grupos, de los cuales: 3 años a menos de 5 años de antigüedad 13 personas, 5 años a menos de 10 años de antigüedad 20 personas y más de 10 años 66 personas.

Tabla 28

ANOVA de un Factor para Grupos según Antigüedad Laboral en Satisfacción Laboral (n=99)

		Suma de Cuadrados	gl	Cuadrado medio	F	Sign.
Satisfacción General	Entre Grupos	181,22	2	90,61	2,21	0,115
	Intra Grupos	3929,89	96	40,94		
	Total	4111,11	98			
Satisfacción con el ambiente físico	Entre Grupos	8,02	2	4,01	0,37	0,689
	Intra Grupos	1027,62	96	10,70		
	Total	1035,64	98			
Satisfacción la que realiza su trabajo	Entre Grupos	19,14	2	9,57	0,90	0,410
	Intra Grupos	1021,40	96	10,64		
	Total	1040,55	98			

Satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor	Entre Grupos	15,01	2	7,50	1,60	0,207
	Intra Grupos	450,16	96	4,69		
	Total	465,17	98			
Satisfacción con la remuneración	Entre Grupos	14,42	2	7,21	1,48	0,233
	Intra Grupos	467,54	96	4,87		
	Total	481,96	98			

En de la tabla anterior se logró identificar que las dimensiones de satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración demostraron que no existían diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Por lo que podemos inferir que la hipótesis es nula para estas dimensiones ya que no difiere la percepción en función la antigüedad laboral.

Seguidamente se procedió a calcular el tamaño del efecto por medida del valor d – Cohen para identificar la magnitud de estas diferencias encontradas.

Según Caycho et al. (2016) indican que la medida del tamaño del efecto permite una rápida comparación e interpretación de los parámetros expuesto en las investigaciones, los valores d –

Cohen se pueden categorizar en: efecto pequeño (un valor de 0,2 a 0,3), efecto mediano (0,5) y efecto grande (0,8).

Ledezma, Macbeth y Cortada (2008) explican cómo utilizar la fórmula para calcular el efecto de la d – Cohen. Primeramente, se debe de tener dos grupos definidos, adicional de contar con desviación estándar, tamaño de la muestra y medias. Seguidamente se presenta la fórmula empleada., donde se restan las muestras y se calcula la desviación estándar.

$$\sqrt{\frac{(n_1-1) \times DE_1^2 + (n_2-1) \times DE_2^2}{n_1+n_2-2}}$$

En donde:

- $n_1 = N$ grupo 1.
- $DE_{1^2} =$ Desviación Estándar grupo 1 al cuadrado.
- $n_2 = N$ grupo 2.
- $DE_{2^2} =$ Desviación Estándar grupo 2 al cuadrado.

Coe y Merino (2003) también presentaron una fórmula para el cálculo d - Cohen

$$\frac{M_1 - M_2}{DE_{agrupada}}$$

En donde:

- $M_1 =$ Media grupo 1.
- $M_2 =$ Media grupo 2.
- $DE_{agrupada} =$ Resultado de la desviación estándar agrupada.

La tabla N° 29 presenta los resultados de obtenidos del valor d – Cohen según sexo desde el clima organizacional en la Dimensión de autonomía.

Tabla 29

Tamaño de Efecto según Sexo en Autonomía (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	23,42	2,34	55	0,8	2,90	0,2
Grupo 2: Hombre	22,62	3,61	44			

Se identificó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto pequeño para las diferencias significativas entre sexos en la dimensión de autonomía del clima organizacional donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

En cuanto a los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde el clima organizacional en la Dimensión cohesión se muestran en la tabla N° 30

Tabla 30

Tamaño de Efecto según Sexo en Cohesión (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1:	20,85	3,64	55	1,26	3,72	0,3

Mujer						
Grupo 2: Hombre	19,59	3,81	44			

Se identificó un valor d - Cohen de equivalente a un tamaño de efecto pequeño, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de cohesión del clima organizacional donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

Para los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde el clima organizacional en la Dimensión confianza se muestran en la tabla N° 31

Tabla 31

Tamaño de Efecto según Sexo en Confianza (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	23,31	2,97	55	1,65	3,63	0,4
Grupo 2: Hombre	21,66	4,46	44			

Se identificó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de confianza del clima organizacional donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

Por su parte los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde el clima organizacional en la Dimensión presión se muestran en la tabla N° 32

Tabla 32

Tamaño de Efecto según Sexo en Presión (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	17,18	5,06	55	1,00	4,53	0,2
Grupo 2: Hombre	16,18	3,86	44			

Se verificó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto pequeño, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de presión del clima organizacional donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

Los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde el clima organizacional en la Dimensión apoyo se muestran en la tabla N° 33

Tabla 33

Tamaño de Efecto según Sexo en Apoyo (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	23,42	2,49	55	1,49	3,34	0,4
Grupo 2: Hombre	21,93	4,40	44			

Hombre						
---------------	--	--	--	--	--	--

Se validó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de apoyo del clima organizacional donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

En cuanto los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde el clima organizacional en la Dimensión reconocimiento se muestran en la tabla N° 34

Tabla 34

Tamaño de Efecto según Sexo en Reconocimiento (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1- MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	17,05	2,88	55	1,66	3,18	0,5
Grupo 2: Hombre	15,39	3,56	44			

Se observó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de reconocimiento del clima organizacional donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

Para los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde el clima organizacional en la Dimensión equidad se muestran en la tabla N° 35

Tabla 35

Tamaño de Efecto según Sexo en Equidad (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	21,67	3,27	55	1,51	3,52	0,4
Grupo 2: Hombre	20,16	3,83	44			

Se verificó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de equidad del clima organizacional donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

Para finalizar los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde el clima organizacional en la Dimensión innovación se muestran en la tabla N° 36

Tabla 36

Tamaño de Efecto según Sexo en Innovación (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	18,40	2,70	55	1,26	3,24	0,3
Grupo 2: Hombre	17,14	3,92	44			

Hombre						
---------------	--	--	--	--	--	--

Se identificó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto pequeño, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de equidad del clima organizacional donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

En cuanto las Dimensión de la satisfacción laboral se muestran a continuación:

La tabla N° 37 presenta los resultados de obtenidos del valor d – Cohen según sexo desde la satisfacción laboral en la Dimensión de Satisfacción General.

Tabla 37

Tamaño de Efecto según Sexo en Satisfacción General (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	45,47	5,82	55	2,81	6,33	0,4
Grupo 2: Hombre	42,66	6,96	44			

Se identificó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de satisfacción general de la satisfacción laboral donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

Para los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde la satisfacción laboral en la Dimensión satisfacción con el ambiente físico se muestran en la tabla N° 38

Tabla 38

Tamaño de Efecto según Sexo en Satisfacción con el Ambiente Físico (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	33,09	2,72	55	1,84	3,11	0,5
Grupo 2: Hombre	31,25	3,59	44			

Se evidenció un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de satisfacción con el ambiente físico de la satisfacción laboral donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

En cuanto los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde la satisfacción laboral en la Dimensión satisfacción con la que se realiza el trabajo se muestran en la tabla N° 39

Tabla 39

Tamaño de Efecto según Sexo en Satisfacción con la que se Realiza El Trabajo (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	28,73	1,86	55	1,91	2,91	0,6
Grupo 2: Hombre	26,82	4,22	44			

Se halló un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de satisfacción con la que se realiza el trabajo de la satisfacción laboral donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

Seguidamente los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde la satisfacción laboral en la Dimensión satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor se muestran en la tabla N° 40

Tabla 40

Tamaño de Efecto según Sexo en Satisfacción con la Relación entre Subordinado - Supervisor (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1: Mujer	19,21	1,42	55	1,16	2,00	0,5
Grupo 2: Hombre	18,05	2,72	44			

La misma resaltó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de satisfacción con la relación entre subordinado - supervisor de la satisfacción laboral donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

Finalmente, los resultados obtenidos del valor d - Cohen según sexo desde la satisfacción laboral en la Dimensión satisfacción con la remuneración se muestran en la tabla N° 41

Tabla 41

Tamaño de Efecto según Sexo en Satisfacción con la Remuneración (n=99)

	Media	Desviación Estándar	N	MG1-MG2	D.E Agrupada	d Cohen
Grupo 1:	13,62	1,71	55	0,94	2,13	0,4

Mujer						
Grupo 2: Hombre	12,68	2,66	44			

Se validó un valor d - Cohen equivalente a un tamaño de efecto medio, según las diferencias significativas entre sexos en la Dimensión de satisfacción con la remuneración de la satisfacción laboral donde las mujeres obtuvieron un puntaje mayor que el de los hombres.

4.1.4 Análisis Correlacionales

En el siguiente apartado se muestran los resultados brindados a través de la ejecución de las correlacionales de Pearson, entre las Dimensión de clima organizacional y satisfacción laboral, para validar que tipo de asociación existe entre ambas variables.

Los resultados se presentan en la tabla N° 38

Tabla 38

Correlación de Pearson según las Dimensiones del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

		Satisfacción General	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con la que realiza el trabajo	Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado	Satisfacción con la remuneración
Autonomía	Correlación Pearson	0,539	0,550	0,727	0,612	0,567
	Sig. (Bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Cohesión	Correlación Pearson	0,732	0,332	0,589	0,464	0,455

	Sig. (Bilateral)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
Confianza	Correlación					
	Pearson	0,635	0,561	0,601	0,558	0,514
	Sig. (Bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Presión	Correlación					
	Pearson	-0,201	-0,183	-0,206	-0,162	-0,236
	Sig. (Bilateral)	0,046	0,069	0,041	0,110	0,019
Apoyo	Correlación					
	Pearson	0,596	0,428	0,614	0,594	0,470
	Sig. (Bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Reconocimiento	Correlación					
	Pearson					
	Sig. (Bilateral)	0,663	0,429	0,656	0,606	0,441
Equidad	Correlación					
	Pearson					
	Sig. (Bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Innovación	Correlación					
	Pearson					
	Sig. (Bilateral)	0,626	0,524	0,596	0,573	0,571
Innovación	Correlación					
	Pearson	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. (Bilateral)	0,598	0,411	0,654	0,639	0,492
Innovación	Correlación					
	Pearson	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. (Bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Según las cifras mostradas los valores r alcanzan una puntuación 1 o -1 , a su vez los respectivos valores p superan el 0.05, lo anterior según Restrepo y González (2007) son valores determinados

para afirmar o no una correlación significativa. Acorde los datos de la tabla anterior se ha observado que:

Ente la autonomía y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas con una correlación alta o fuerte ya que se encuentran con una puntuación entre 0,50 y 1,00.

Para la correlación de cohesión con la Satisfacción General y Satisfacción con la que realiza el trabajo, existen correlaciones positivas y altas o fuertes ya que se encuentran con una puntuación entre 0,50 y 1,00. Mientras que, para la correlación de cohesión con la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas y moderadas ya que la puntuación se encuentra entre 0,30 y 0,50.

Para la confianza y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado, Satisfacción con el ambiente físico y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas y con correlaciones altas o fuertes ya que se encuentran con una puntuación entre 0,50 y 1,00.

Para la presión y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones negativas con una correlación baja o débil ya que se encuentran cerca de la puntuación de -1.

Para el apoyo y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones

altas o fuertes ya que se encuentran con una puntuación entre 0,50 y 1,00. Mientras que el apoyo se correlaciona con la satisfacción con la remuneración y satisfacción con el ambiente físico de forma positivas y moderada ya que la puntuación se encuentra entre 0,30 y 0,50.

Para el reconocimiento y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones altas o fuertes ya que se encuentran con una puntuación entre 0,50 y 1,00. Mientras que el reconocimiento se correlaciona con la satisfacción con la remuneración y satisfacción con el ambiente físico de forma positivas y moderada ya que la puntuación se encuentra entre 0,30 y 0,50.

Para la equidad la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas con una correlación alta o fuerte ya que se encuentran con una puntuación entre 0,50 y 1,00.

Para la innovación y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones altas o fuertes ya que se encuentran con una puntuación entre 0,50 y 1,00. Mientras que la innovación se correlaciona con la satisfacción con la remuneración y satisfacción con el ambiente físico de forma positivas y moderada ya que la puntuación se encuentra entre 0,30 y 0,50.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Relación entre las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral

La finalidad de esta investigación se orientó en analizar la relación de las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de un colegio público, dicha población está compuesta por hombres y mujeres con edades entre los 18 y más de 52 años, quienes poseían una escolaridad de bachillerato universitario, licenciatura o posgrado y una antigüedad laboral entre los 3 y más de 10 años. A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de los análisis realizados, la comparación entre las dimensiones y los antecedentes teóricos consultados

Primeramente, cabe resaltar que los resultados de fiabilidad de Alpha Cronbach del instrumento de medición del clima organizacional se encontraron dentro rango adecuado, ya que según Oviedo y Campos (2005), entre 0,70 y 0.90 se considera que existe una adecuada o buena consistencia interna. Mientras la puntuación se encuentre más cercana a 1 más consistentes serán los ítems entre sí. Siendo así: que, la autonomía, cohesión, confianza, apoyo, innovación y reconocimiento presentaron una alta y adecuada confiabilidad, mientras que el reconocimiento y equidad presentaron una media y adecuada confiabilidad.

En cuanto la fiabilidad de la variable de la Satisfacción Laboral, se arrojó una fiabilidad alta y adecuada para las dimensiones de: satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado y supervisor y una fiabilidad media y adecuada para la satisfacción con la remuneración.

En cuanto la dimensión del clima organizacional autonomía se identificó que se correlacionó de forma positiva con una correlación alta o fuerte con las dimensiones de la satisfacción laboral (la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con el ambiente

físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración).

De acuerdo con Faya et al. (2018), indican que la autonomía es “ser capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico”. (p.3). Esta definición respalda la alta correlación entre la autonomía y la satisfacción con al que se realiza el trabajo.

Un docente al tener la facultad de emitir su opinión, así mismo ejerciendo con independencia al momento de planear e impartir sus lecciones, aumenta la posibilidad de que su percepción de la satisfacción sea positiva.

Según estos autores los colaboradores que laboran con autonomía padecen menos de estrés, Para un docente es importante tener la libertad de establecer sus objetivos, la capacidad de cambiar el orden de las tareas, método de trabajo, la velocidad con la que se realiza el mismo permite que se disminuyan los niveles de estrés, reduce el agotamiento y favorece la energía necesaria para el desempeño. Esto le permite tener el control y satisfacción con la forma en que realiza su trabajo.

Gonzales, Guzmán Sánchez y López, (2011) indica que cuando en un trabajo las personas pueden desenvolverse con autonomía, aumenta el sentimiento de pertenencia en la institución, existiendo una percepción positiva respecto la satisfacción con la remuneración, el ambiente físico y la relación entre compañeros y directores, ya que estos últimos cumplen un rol de jefatura en las instituciones educativas.

Herzberg (2015) menciona también que la satisfacción laboral positiva de los trabajadores se percibe a través de la relación entre las personas el ambiente físico y la capacidad de autonomía y decisión con la cual pueda ejercer sus labores.

La segunda dimensión del clima organizacional es cohesión se correlacionó de forma positivas y altas o fuertes con la Satisfacción General y Satisfacción con la que realiza el trabajo, mientras que, para la correlación de cohesión con la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración se identificó una correlación positivas y moderadas.

Según Arias y Arias (2014), indican que la satisfacción laboral de los colaboradores se correlaciona de manera positiva con la cohesión en tanto los trabajadores se sientan satisfechos con la manera con la que realicen su trabajo.

Según indica Paredes (2013) existe correlación positiva y alta entre la cohesión con la satisfacción general y la satisfacción con la relación entre empleados, jefaturas y compañeros. La cohesión es esencial para el desarrollo de los grupos; de acuerdo con los estudios realizados sobre cohesión se ha encontrado que proporciona un mayor aprendizaje, mejorando la productividad de los colaboradores, generando mejor comunicación, y sentimientos de pertenencia, seguridad y mayor adherencia a las actividades del equipo de trabajo. Mediante la cohesión en los equipos se conseguirá una mejora de sus relaciones interpersonales y un mayor bienestar.

La dimensión confianza del clima organizacional se correlacionó de forma positiva y moderada con todas las dimensiones de la satisfacción laboral. Restrepo (1995), indica que la confianza es uno de los pilares para que exista una percepción positiva de la satisfacción laboral, esta misma es necesaria para promover una comunicación asertiva vinculando la confianza con la dimensión “satisfacción con la relación entre la jefatura - subordinado.”

Según Araya y Medina (2019) indican que existe una correlación positiva entre la confianza y la “satisfacción con la relación entre subordinado- jefaturas”, “satisfacción con la que realiza su trabajo” y “satisfacción general”, ya que cuando un superior tiene valores definidos, cumple con los compromisos que adquiere con el trabajador, le brinda la libertad realizar sus funciones y para tratar temas sensibles sin temor a ser sancionados o perjudicados por expresarlo, esto genera una percepción positiva de la satisfacción laboral.

La dimensión del clima organizacional presión se correlaciona de forma baja y negativa con todas las dimensiones de la satisfacción laboral. Bello et al. (2017), en su estudio demuestran que la presión se correlaciona de manera negativa y baja con las dimensiones de satisfacción laboral.

“Cuando aumenta la presión surge tensión negativa en las emociones, procesos de pensamiento, conducta y condición física de una persona” (Condori, 2021, p.9).

Las exigencias y la constante presión son parte de la cotidianidad del trabajo y a veces esta presión se hace excesiva o difícil de controlar lo que lleva a percibir la satisfacción laboral de forma negativa. Cuando a los docentes se les impide realizar su trabajo de forma independiente que les permita implementar la creatividad para impartir sus lecciones puede llegar a generar insatisfacción repercutiendo en malestar físico como ansiedad, agotamiento, insomnio, obesidad, cambios de humor entre otros.

La dimensión del clima organizacional apoyo se correlacionó de forma positiva y alta o fuerte con la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado. Mientras que con la satisfacción con la remuneración y satisfacción con el ambiente físico se correlacionó de forma positivas y moderada.

Según Morales (2016), indica que el apoyo es la percepción que los colaboradores tienen respecto la tolerancia y ayuda que los jefes inmediatos o superiores de la institución les brinda en los momentos de haberse cometido un error. Un mayor nivel de apoyo por parte de los superiores a los trabajadores, se vincula a un aumento positivo en cuanto la percepción de la satisfacción laboral.

La dimensión del clima organizacional reconocimiento se correlacionó de forma positiva y alta o fuerte con la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado. Mientras que con la satisfacción con la remuneración y satisfacción con el ambiente físico se correlacionó de forma positivas y moderada.

. Según Arias y Arias (2014) indican que el reconocimiento se correlaciona de forma positiva con las dimensiones de satisfacción laboral “satisfacción general”, “satisfacción con la que realiza su trabajo” y “satisfacción con la remuneración”. Ya que el reconocimiento es la percepción que el colaborador tiene respecto a cómo están siendo reconocidos y premiados por realizar un buen trabajo y que dicho reconocimiento esta directa y diferencialmente relacionado con los niveles de desempeño.

Las dimensiones del clima organizacional equidad se correlacionaron de forma positiva y alta o fuerte con con las cinco dimensiones de la satisfacción laboral.

Para la dimensión de innovación se correlacionó con de forma positiva y alta o fuerte con la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado. Mientras que la innovación se correlaciona de forma positiva y moderada con la satisfacción con la remuneración y satisfacción con el ambiente físico.

Según Chiang, et al. (2008), mencionan que la equidad es la percepción que los empleados tienen, acerca de sí existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución y la

innovación es la percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia. De acuerdo con estos conceptos, los investigadores identificaron que las correlaciones más significativas de la equidad e innovación con las dimensiones de la satisfacción laboral son: la satisfacción general, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con el ambiente físico.

En cuanto los resultados obtenidos por parte las pruebas T Student para el clima organizacional y satisfacción laboral se interpreta que las dimensiones presentan un tamaño pequeño ya que los resultados se ubican entre 1 y 3.

En cuanto la primera hipótesis se planteó la posibilidad de encontrar diferencias significativas al comparar las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral, considerando únicamente la variable sociodemográfica de sexo

A través de la prueba Levene, se pudo obtener el nivel de percepción conforme el sexo, para las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, reconocimiento e innovación) se identificó que no existen diferencias estadísticamente significativas para estas dimensiones. Por lo que se confirma una hipótesis nula para estas dimensiones ya que no difiere en función al sexo

Por su parte las dimensiones del clima organizacional (presión, apoyo, confianza, equidad), se determinan diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los grupos según el sexo; como se observa que los hombres puntuaron significativamente más que las mujeres, afirmando la hipótesis que indica que existen diferencias significativas según el sexo.

En cuanto las dimensiones de satisfacción laboral (satisfacción general) se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas para esta dimensión, entre las medias de los grupos

según el sexo. Por lo que podemos inferir que la hipótesis es nula para esta dimensión ya que no difiere en función al sexo

Las dimensiones de satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, relación entre subordinado – supervisor y la satisfacción con la remuneración, mostraron que existen diferencias estadísticamente significativas en estas dimensiones, entre las medias de los grupos según el sexo; de esta forma se identificó que las mujeres puntúan más que los hombres. Por lo que podemos comprobar la hipótesis ya que para estas dimensiones si difiere la percepción en función al sexo.

Dicha hipótesis es respaldada por Bello et al. (2016) en su investigación sostienen que las mujeres tenían una percepción más positiva del clima organizacional y la satisfacción laboral que los varones, principalmente en la satisfacción por la forma en la que se realiza el trabajo y satisfacción general.

Así mismo la investigación de Cabrera et al. (2015), respaldan la hipótesis, refiriendo a una diferencia significativa entre ambos sexos siendo así que las mujeres tienen una percepción más favorable que los hombres en cuanto la satisfacción laboral, cómo por ejemplo en cuanto la satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la remuneración.

En relación a la segunda hipótesis planteada sobre sí las dimensiones de clima organizacional y de satisfacción laboral se correlacionarán de manera positiva. Se logró identificar a través de la correlación de Pearson que las dimensiones que comprueban esta hipótesis son:

Ente la autonomía y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado

y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas con una correlación alta o fuerte.

Para la correlación de cohesión con la Satisfacción General y Satisfacción con la que realiza el trabajo, existen correlaciones positivas y altas.

Para la confianza y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado, Satisfacción con el ambiente físico y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas y con correlaciones altas o fuertes.

Para el apoyo y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones altas o fuertes.

Para el reconocimiento y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones altas o fuertes.

Para la equidad la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas con una correlación alta o fuerte.

Para la innovación y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones altas o fuertes.

Y la hipótesis H2 referente a que las dimensiones de clima organizacional y de satisfacción laboral se correlacionarán de manera negativa, es comprobada por la correlación entre la dimensión presión

y la satisfacción general, la satisfacción con la que realiza el trabajo, la satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la satisfacción con la remuneración existen correlaciones negativas con una correlación baja o débil ya que se encuentran cerca de la puntuación de -1.

Esta segunda hipótesis es respaldada por la investigación de Burgos, Chiguay Vidal (2019), quienes manifiestan que existe una correlación positiva entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral, donde identificaron que las correlaciones más fuertes fueron en confianza y el apoyo con la satisfacción del espacio físico y la satisfacción con la relación entre supervisor y subordinado.

Frente a los resultados de las demás variables sociodemográficas ajenas al sexo y los respectivos Análisis de varianza (ANOVA) de un factor, y pruebas Kruskal Wallis, se identificó que:

En cuanto las pruebas Kruskal Wallis aplicadas a las dimensiones del clima organizacional se identificó que para las dimensiones de cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, autonomía, confianza e innovación se identificó que no existen resultados significativos de las varianzas entre los grupos según la edad en esta dimensión

Así mismo para las dimensiones de satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la forma en la que realiza su trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos.

La aplicación de la prueba de ANOVA para la variable sociodemográfica Grado académico permitió anular la hipótesis para las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, presión, reconocimiento) y las dimensiones de la satisfacción laboral (satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con la que realiza el trabajo, relación entre subordinado

– supervisor y satisfacción con la remuneración) respecto la posibilidad de encontrar diferencias significativas al comparar las dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral, ya que las mismas mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos.

Por su parte para las dimensiones del clima organizacional (confianza, apoyo, equidad e innovación) mostraron que existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. confirmando la primera hipótesis ya que la percepción de estas dimensiones si varía desde la percepción del grado académico.

La aplicación de la prueba de ANOVA para la variable sociodemográfica antigüedad laboral permitió anular la hipótesis para las dimensiones del clima organizacional (autonomía, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación), ya que la percepción de estas dimensiones no difiere en función a la antigüedad laboral

Por su parte la dimensión del clima organizacional cohesión se identificó que existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Por lo que para esta dimensión comprueba la hipótesis, la percepción desde la cohesión si difiere en función a la antigüedad laboral.

Las dimensiones de satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración demostraron que no existían diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Por lo que podemos inferir que la hipótesis es nula para estas dimensiones ya que no difiere la percepción en función la antigüedad laboral.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.3 CONCLUSIONES

Seguidamente se presentan las principales conclusiones de esta investigación, en función de los resultados obtenidos y los análisis realizados.

Primeramente, es necesario referirse a la fiabilidad de los instrumentos de medición aplicados a la muestra, para el instrumento de clima organizacional se identificó una fiabilidad entre moderada y alta para sus dimensiones y para el instrumento de la satisfacción laboral de Meliá y Peiró, mostró una fiabilidad alta para la mayoría de las dimensiones.

El objetivo general del estudio proponía analizar la relación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de un colegio público. En correspondencia con el objetivo general de la investigación por medio del análisis de correlación de Pearson se logró identificar correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional con las dimensiones de la satisfacción laboral siendo estas descritas a continuación:

Ente la autonomía y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas con una correlación alta o fuerte.

Para la correlación de cohesión con la Satisfacción General y Satisfacción con la que realiza el trabajo, existen correlaciones positivas y altas.

Para la confianza y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado, Satisfacción con el ambiente físico

y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas y con correlaciones altas o fuertes.

Para el apoyo y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones altas o fuertes.

Para el reconocimiento y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones altas o fuertes.

Para la equidad la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la Satisfacción con la remuneración existen correlaciones positivas con una correlación alta o fuerte.

Para la innovación y la Satisfacción General, la Satisfacción con la que realiza el trabajo, la Satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado existen correlaciones positivas con correlaciones altas o fuertes.

La Presión y la satisfacción general, la satisfacción con la que realiza el trabajo, la satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y la satisfacción con la remuneración existen correlaciones negativas con una correlación baja o débil ya que se encuentran cerca de la puntuación de -1

Como objetivo específico primero se plateó explorar las relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas sexo, grado académico, edad y antigüedad laboral en una muestra de los colaboradores de un colegio público.

Respecto a ello, se confirmó que existen diferencias entre las medias según grupos de sexo respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, siendo las mujeres quienes obtuvieron puntuaciones más altas que los hombres de la muestra seleccionada. Esto se confirmó través de la prueba Levene de muestras independientes.

Se confirma que las mujeres tienen una puntuación más alta que los hombres en cuanto a la percepción del clima organizacional, existiendo diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de clima organizacional presión, apoyo, y innovación. Así mismo para las dimensiones de la satisfacción laboral, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado y supervisor y satisfacción con la remuneración

Profundizando en el primer objetivo específico planteado se ha identificado por medio de diversas investigaciones que las poblaciones femeninas tienen una percepción más alta del clima organizacional que la población masculina. Destacando la investigación de Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, Montoya y Padilla (2016), mencionan que pese a que ambos sexos mantienen una percepción positiva del clima organizacional las mujeres son las que mantienen una percepción mayor.

Cómo segundo objetivo específico se propuso explorar las relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas sexo, grado académico, edad y antigüedad laboral en una muestra de los colaboradores del colegio público.

En la variable sociodemográficas edad, se identifica que para todas las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral no existen resultados significativos de las varianzas entre los grupos según la edad en esta dimensión

En cuanto el grado académico a través de la aplicación de la prueba de ANOVA se identifica que para las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, presión, reconocimiento) y las dimensiones de la satisfacción laboral (satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con la que realiza el trabajo, relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración) que no existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Anulando la hipótesis sobre la existencia de la posibilidad de encontrar diferencias significativas entre las dimensiones.

Por su parte para las dimensiones del clima organizacional (confianza, apoyo, equidad e innovación) mostraron que existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. confirmando la primera hipótesis ya que la percepción de estas dimensiones si varía desde la percepción del grado académico.

La aplicación de la prueba de ANOVA para la variable sociodemográfica antigüedad laboral permitió anular la hipótesis para las dimensiones del clima organizacional (autonomía, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y las dimensiones de satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado – supervisor y satisfacción con la remuneración, ya que la percepción de estas dimensiones no difiere en función a la antigüedad laboral

Por su parte la dimensión del clima organizacional cohesión se identificó que existen diferencias estadísticamente significativas de las varianzas entre los grupos. Por lo que para esta dimensión comprueba la hipótesis, la percepción desde la cohesión si difiere en función a la antigüedad laboral.

En lo que corresponde al segundo objetivo específico, se planteaba Describir los niveles de percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de un colegio público.

El análisis del tamaño de efecto según el valor d – Cohen entre los y las colaboradoras del colegio público, señaló magnitudes entre pequeños y medianos para las Dimensión del clima organizacional, para cohesión e innovación un efecto pequeño, para confianza, apoyo, reconocimiento, y equidad efecto medio. Seguidamente el análisis de tamaño de efecto según el valor d - Cohen, señaló efectos medios para las Dimensión de satisfacción laboral.

Finalmente, para el tercer objetivo específico se pretendió determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en una muestra de los colaboradores de un colegio público.

Según los resultados obtenidos se pudo identificar que la dimensión de clima organizacional, autonomía, confianza y equidad se correlaciona de forma alta y positiva con todas las dimensiones de la satisfacción laboral.

La cohesión, apoyo, reconocimiento e innovación se correlacionó de forma alta y positiva con la Satisfacción general y satisfacción con la forma en la que realiza su trabajo. Y de forma positiva y moderada con la satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la relación entre subordinado y supervisor y satisfacción con la remuneración.

Es importante destacar que se encontró en las dimensiones de clima organizacional autonomía y cohesión unas de las correlaciones más altas. Se pudo también evidenciar que las dimensiones del clima organizacional que mayor correlación tienen con las dimensiones de la satisfacción laboral

Por su parte las dimensiones que obtuvieron una correlación más baja del clima organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral, fue la de presión correlacionándose de manera negativa y baja con todas las dimensiones de la satisfacción laboral.

Referente a las hipótesis propuestas:

H1: se confirmó que existen diferencias entre las medias según grupos de sexo respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, siendo las mujeres quienes obtuvieron puntuaciones más altas que los hombres de la muestra seleccionada, en cuanto la percepción del clima organizacional., siendo tendencia el efecto medio en las dimensiones presión apoyo e innovación Así mismo para las dimensiones de la satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, satisfacción con la relación entre subordinado y supervisor y satisfacción con la remuneración.

Para la variable sociodemográfica antigüedad laboral, se confirma la hipótesis para la dimensión de cohesión.

Para la variable sociodemográfica grado académico se confirma la hipótesis para las dimensiones de clima organizacional cohesión, apoyo, equidad e innovación

H2 a: En cuanto la segunda hipótesis planteada comprueba que las dimensiones de clima organizacional se correlacionarán de manera positiva con las dimensiones de satisfacción laboral. Efectivamente se identifica que las dimensiones de clima organizacional: cohesión, apoyo, reconocimiento e innovación se correlacionó de forma alta y positiva con la Satisfacción general y satisfacción con la forma en la que realiza su trabajo. Y de forma positiva y moderada con la satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la relación entre subordinado y supervisor y satisfacción con la remuneración.

H2 b: Las dimensiones de clima organizacional se correlacionarán de manera negativa con las dimensiones de satisfacción laboral. Esta hipótesis también se confirma ya que la dimensión del clima organizacional presión, se correlaciona de forma negativa con las dimensiones de satisfacción laboral: satisfacción general, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la que realiza el trabajo, satisfacción con la relación entre el supervisor – subordinado y satisfacción con la remuneración.

5.4 Recomendaciones

A través de los descubrimientos de este proyecto de investigación se plantean las siguientes recomendaciones:

- Brindar continuidad a las investigaciones sobre relación de percepción de clima organizacional y satisfacción laboral, ya sea desde la preparación de propuestas para abordar el clima organizacional desde una perspectiva ligada a la cultura empresarial, análisis previo de políticas, sistemas de recompensas y medición de resultados, así mismo cómo estilos de comunicación, investigación del clima organizacional desde un punto biopsicosocial, pues a nivel costarricense se reconoce la escasez de antecedentes en el ámbito de educación, para así dar cabida a un espacio investigativo que podría generar grandes aportes académicos y sociales.
- Realizar nuevas investigaciones a fines al tema de estudio en los próximos años, con el fin de establecer nuevos factores cómo la motivación, burnout, cultura organizacional, aumento de productividad, fidelización del talento, disminución de tasas de ausentismo con el fin de incrementar la satisfacción laboral y el clima organizacional de las instituciones educativas costarricenses.
- Se sugiere investigar el tema de la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en diferentes muestras del sector educativo, estableciendo distintas variables sociodemográficas cómo lugar de residencia, estado civil, cantidad de hijos con el fin que permitan facilitar información y datos más exactos a otros investigadores del tema.

- Evaluar la satisfacción de los colaboradores desde la perspectiva de psicología laboral, a través de instrumentos válidos y confiables con la finalidad de reconocer oportunamente las necesidades y logros de los colaboradores
- También, utilizar y tomar en consideración otros instrumentos para la medición del clima organizacional y la satisfacción laboral

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M, Contreras, J y Montoya, S (2008). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Aguilar, N, Magaña, D y Surdez, E (2010). Importancia de la satisfacción laboral.
https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Araneda, B y Reinoso, H (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, 6(1), 39-54.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3997107>
- Araya, L., y Pedreros, M. (2009). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Ciencias Sociales*, 2(142), 45-61.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/14301/13574>
- Araya, L., y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Rev. Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arce, L (2007). La supervivencia como arma estratégica en mercados turbulentos. *Perspectivas*, 7(19), 61-73 .
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453006.pdf>
- Arias, M (2004). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004. *ENFERMERIA EN COSTA RICA*, 28(1), 12-19.
<https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Arias, W y Arias, G (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(5), 185-191.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>

- Avalos, S., Gomez, D., Gonzalez, J., y Recio, R. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de RIO VERDE, S.L.P. *Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 4(1), 59-76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925158>
- Ávila, A., y Medina A. (2002). Evolución de la Teoría Administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional. *Revista Cubana De Psicología*, 19(3), 262-272.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Ayala , P (2014). Cultura Organizacional e Innovación. *Gestión de las personas y tecnología*, 7(9), 44-45.
<https://www.redalyc.org/pdf/4778/477847107004.pdf>
- Barboza, D y Contreras, F (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Universidad Católica del Norte*, 1(39),152-164.
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Bedoya, A, Carrillo, M, Espinoza, E y Severiche, S (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 39(2), 1-14.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Bello, N, Bermúdez, N, Burgos, F, Fuentealba, M, Montoya, P y Padilla, A (2016). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19 (58), 7-13.
<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Benavides, E y Delgado, L (2004). *Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia*. <http://semac.org.mx/archivos/6-35.pdf>
- Blanco, K. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital arzobispo Loayza Lima 2015*. n [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25315/Blanco_IKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanco, S Cerdas, V y García, J (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Educación*, 45(1), 1-17.

<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927> <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n1/2215-2644-edu-45-01-00183.pdf>

Bonillo, D., y Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Universidad de Huelva*, 11 (2002), 189-200.

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?sequence=1>

Bória, S, Crespi, M y Mascarilla, O (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de economía*, 35(97), 9-16.

<https://www.elsevier.es/en-revista-cuadernos-economia-329-pdf-X0210026612536041>

Bustamante, E. (2012). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Comunicación y Salud*, 3(1), 35-49.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4504994>

Caballero, K (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1), 1-10.

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Cabrera, M Castro, M, Linares, D, López, C, Martínez, A y Zurita, F (2015). Satisfacción laboral en el profesor de educación física de Cienfuegos (Cuba). *Revista de Ciencias Sociales* 21, (2), 261-274.

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28041012005.pdf>

Campos, R, Cuellar, H, Pérez, Y y Quiñones, F (2016). Clima organizacional en una institución de Educación Superior Mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3). 11-17.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4905/5039

Cañas, J, Casas, J, Lorenzo, S y Repullo, J (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.

<file:///C:/Users/mcordoba/Downloads/2002RASCalidaddevidalaboral.pdf>

Carmona, M Gallardo, R y Ripoll, M (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *LIBERABIT*, 16 (2), 193-202.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

Casanova, F. (2003). Formación Profesional y Relaciones Laborales.

Castro, G., Huilcapi, M., y Jacome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Ciencias Administrativas*, 3(2), 311-333.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Castro, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 14(1), 105-118.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Chiang, M Heredia, S y Santamaría, E (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 73-86.

<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

Chiang, M, Botello, C y Gómez, N (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225033236007.pdf>

Chiguay, C Véliz, A y Vidal, Y (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública regional chilena. *Revista Inclusiones: Humanidades y Ciencias Sociales* 6 (1), 312- 326.

<http://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1880>

Condori, Y (2021) *Satisfacción laboral y clima organizacional: un estudio de correlacion en una pyme.*

<https://easychair.org/publications/preprint/PrS1>

Contreras, F; Juárez, F; Barbosa, D y Uribe, A (2010). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades de sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13-26.

<https://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf>

Cortes, M (2009). Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009.

<https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8NelsyCortesJ.pdf>

Cruz, N., Perez, V., y Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Economía pública, social y cooperativa*, 4(66), 187-211.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>

Cuadra, A y Veloso, C (2009). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Revista chilena de ingeniería*, 18(1), 15-25.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v18n1/art03.pdf>

Cuadrado, I, Molero, F y Navas, M (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*, 2(2), 115-129.

[file:///C:/Users/mcordoba/Downloads/El liderazgo de hombres y mujeres diferencias en e.pdf](file:///C:/Users/mcordoba/Downloads/El%20liderazgo%20de%20hombres%20y%20mujeres%20diferencias%20en%20e.pdf)

Durán, C., y Zenteno, A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 119-135.

<https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>

Duran, M Gonzalez, G y Sibaja, B (2018). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 1-7.

<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.5379>

Estévez, G, Hernández, P, Marrero, C y Nuñez, E (2006). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gac Sanit.* 21(2),136-41.

<https://scielo.isciii.es/pdf/gv/v21n2/original7.pdf>

Faya, A, Hernández, R, Herrear, M y Venturo, C (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana.

<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/html/>

Flores, M, Vega, A Y Chávez, E (2015) el clima organizacional como factor de competitividad en las franquicias de comida rápida en Tijuana, B.C., México. *Internacional Administración & Finanzas*, 8(5). 25-44.

<http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n5-2015/RIAF-V8N5-2015-3.pdf>

Fuentesn D (2012). *Cómo la inteligencia emocional influye en la satisfacción laboral en el personal que labora en la Dirección de Registro de Sociedades de la Intendencia de Compañías de la ciudad de Quito en el periodo comprendido en el año 2011 – 2012*. [Tesis de Maestría, Universidad Central Del Ecuador Facultad De Ciencias Psicológicas Carrera De Psicología Industrial.]

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2762/1/T-UCE-0007-73.pdf>

García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 8(42), 43-61.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 2(42), 43-61.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

García, M., Luján, M., y Martínez, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Enfermería Inst Mex Seguro Social*, 15(2), 63-72.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>

Garza, M Jiménez, K y Medina, J (2011). Competencia empresarial con el uso de la información y la tecnología. *Investigación Administrativa*, 40(108) 7-17.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200007

Guiñazú, G (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 7(12), 103-116.

<https://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>

Jaimes, E. y Saucedo, E. (2012). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 16(27), 8-22.

[Microsoft Word - Revista Alternativas en Psicología - Agosto-Septiembre 2012.docx](#)

López, B., Segovia, A., y Peiro, J. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19 (1), 81-87.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72719112.pdf>

López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 8(15), 25-36.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>

Madero, S (2008). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, (232), 109-130.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n232/n232a6.pdf>

Marín, H y Placencia, M (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), 42-52.

<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.

Marrugo, M y Pérez, B (2012). *Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo Pedro Romero "CEMPRENDE"* [Tesis de Licenciatura, Universidad De Cartagena Facultad De Ciencias Económicas Programa Administración De Empresas]

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/527/Analisis%20de%20la%20teoria%20de%20las%20expectativas%20de%20victor%20vroom.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, C, Romo,L y Rangel,P (2003). *El clima organizacional en la universidad autónoma de Aguascalientes desde un enfoque de equidad de género*.

http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_05_Clima_Organizacional.pdf

- Mendoza, M y Ortiz, R (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Facultad De Ciencias Económicas*, 15(1), 118-134.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>
- Mexicano, M, Artega, A, y Gonzalez, R (2018). *Percepción de la satisfacción laboral en una dependencia de seguridad pública del estado de Guanajuato*.
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.09.pdf>
- Meza, E (2017). Análisis En La Percepción Del Género Entre Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Sector Industrial – México. *COMUNI@CCIÓN*. 8(2), 148 – 158.
<https://mail.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/208/142>
- Moreno, J, Ruiz, M y Vera, J (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68-75.
<https://www.redalyc.org/pdf/1293/129343966003.pdf>
- Murillo, F (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4), 11-24.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>
- Navarro, M (2015). *Análisis acerca del grado de satisfacción laboral del estudiantado graduado entre los años 2010 al 2015 de la maestría en psicopedagogía de la universidad estatal a distancia, a partir del modelo de dos factores de Herzberg*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal A Distancia Vicerrectoría Académica Escuela De Ciencias De La Educación Sistema De Estudios De Postgrado Programa De Maestría En Psicopedagogía]
<https://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/handle/120809/1458/Analisis%20acerca%20del%20grado%20de%20satisfaccion%20laboral%20del%20estudiantado%20graduado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez, J (2011). *Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo*.
https://www.researchgate.net/publication/317397651_Los_metodos_mixtos_en_la_investigacion_en_educacion_hacia_un_uso_reflexivo/link/59efa94fa6fdcce2096dc3cc/download

Omar, A, Urteaga, F y Salessi, S (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 14 (2), 33-47.

<https://www.redalyc.org/journal/801/80146474003/html/>

Omar, L (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *LIBERABIT*, 17(2), 129-137.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>

Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Revista Científica de Educación*, 2(1), 75-93.

<http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>

Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Ciencias de la Salud Bogotá*, 4(10), 158-160.

<https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>

Pablos, M. (2016). *Estudios de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. [Tesis doctoral, Universidad de Extremadura]

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

Parada, J (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 14(2017), 42-56.

<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140/198>

Paredes, M (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos. 3(2), 39 – 56.

[Dialnet-CohesionDeEquiposDeTrabajoYClimaLaboralPercibidoPo-4515329 \(1\)](#)

Pedraza, N (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista De Investigación*, 15(18), 90 – 101.

<http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/El%20clima%20organizacional>

[%20y%20su%20relaci%3%b3n%20con%20la%20satisfacci%3%b3n%20laboral%20desde%20la%20percepci%3%b3n%20del%20capital%20humano.pdf](#)

Pereyra, A, Sponton, C y Trógolo, A (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos. *Ciencia&Trabajo*, 15(48), 152-157.

https://www.researchgate.net/publication/260836202_Impacto_de_Diferentes_Estilos_de_Liderazgo_Sobre_el_Engagement_y_Burnout_Evidencia_en_una_Muestra_de_Trabajadores_Argentinos/link/55ccca5d08aebbb8f5778b9/download

Prendes, M y Sánchez, M (2008). Portafolio electrónico: posibilidades para los docentes. *Medios y Educación*, 3(32), 21-34.

<https://www.redalyc.org/pdf/368/36803202.pdf>

Pupo, B, Velásquez, R, Tmayo, M (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 1 – 44.

<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181553376006.pdf>

Quintero, N, Africano, N y Faria, E (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa “Vigilantes y asociados Costa Oriental del Lago”. *NEGOTIUM*, 3(9), 33-51.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>

Redding, W (2004). Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad. *Cuadernos de Management*, 57(120), 79-84.

https://gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf

Restrepo, B y Gonzalez, L (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-792.

<https://www.redalyc.org/pdf/2950/295023034010.pdf>

Rojas, C (2013). Satisfacción Laboral Y El Clima Organizacional De Las Principales Universidades Sucreñas. *Desarrollo Gerencial*, 5(2), 94-126.

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/491/479>

Salazar, J, Guerrero, J, Machado, Y y Cañedo, R (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.

<http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

Sandoval, M (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.

<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>

Santivañez, M. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClellan* [Tesis de Pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%c3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Sierra, L. (2015). *Satisfacción Laboral y Clima Organizacional percibido por docentes de Instituciones de la Iglesia Adventista del séptimo día De La Unión Colombiana Del Sur*. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos, Colombiana Del Sur]

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/744/Tesis%20Lady%20Yamile%20Sierra%20Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sierra, M (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V.*

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>

Siliceo, A (2004). *Capacitación y desarrollo personal*. 121 ed. Editorial Limusa.

<https://books.google.es/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Soberanes, L y de la Fuente, A (2009). El clima y el comportamiento en las organizaciones. *La nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127.

https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/abel_fuente/1.pdf

Solf, A. (2006). Motivación Extrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad orientación a la meta y Tesón. *Persona*, 9(2006), 111-126.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112814005>

Valdivia, M (2018). *La capacitación en la gestión del talento humano* [Tesis de Bachillerato, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
<p>Identificar los niveles de percepción entre las subvariables del clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores del Liceo Maurilio Alvarado Vargas, a través de la aplicación del cuestionarios Koys y DeCottis (1991)</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Halpins, Crofts, Litwin y Stringer (citado por Sandoval, 2004) definen el clima organizacional como: "Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo." (p. 84).</p>	<p>1. Autonomía: Araneda y Reinoso (2007) lo definen como "Depósito de confianza en el trabajador, se le asignan normas generales y se alienta su responsabilidad y libertad para implementar su trabajo" (P.44)</p> <p>2. Cohesión: Ermida (2000), comenta que la relación laboral no es solo el contacto inicial sino la continuidad de un trabajador con la empresa, con la finalidad de adaptarse y desarrollar competencias que le garanticen mantener su empleo</p> <p>3. Confianza: Omar (2011) refiere a que la confianza es un elemento esencial en las relaciones humanas, por lo que la confianza organizacional es vital para que las organizaciones puedan lograr sus objetivos y retener a sus colaboradores valiosos.</p> <p>4. Presión: Flores, M, Vega, A Y Chávez, E (2015) refieren a la presión como la percepción que existe entre los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización a tiempo de las tareas.</p> <p>5. Apoyo: Sierra (2015) es que el clima laboral depende del trato y relación que un jefe pueda tener con sus subordinados, el cual puede ser un vínculo importante o un obstáculo en cuanto al desempeño de los colaboradores y puede repercutir en su satisfacción laboral.</p> <p>6. Reconocimiento: Parada (2017), indica que el reconocimiento "entusiasma a un individuo a desarrollar nuevas y mejores cualidades en su desempeño laboral" (P. 43).</p> <p>7. Equidad: Martinez, C, Romo,L y Rangel,P (2003), mencionan que la equidad refiere a la justicia de oportunidades y formas de ingreso, contratación, desarrollo, promoción y acceso a puestos de alta responsabilidad.</p> <p>8. Innovación: Pon y Ramos (2012), refieren también a que esta es la nueva forma de supervivencia organizacional, hacerse valioso e indispensable para la organización es vital para tener un puesto asegurado.</p>	<p>Autonomía</p> <p>Cohesión</p> <p>Confianza</p> <p>Presión</p> <p>Apoyo</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Equidad</p> <p>Innovación</p>	<p>Autonomía: Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 1,2,3,4,5</p> <p>Cohesión Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 6,7,8,9,10</p> <p>Confianza Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems:11,12,13,14,15</p> <p>Presión Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 16,17,18,19,20</p> <p>Apoyo Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems:21,22,23,24,25</p> <p>Reconocimiento Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 26,27,28,29,30</p> <p>Equidad Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 31,32,33,34</p> <p>Innovación Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 35,36,37,38,39</p>	<p>Cuestionario para medir Clima Organizacional de Daniel J. Koys y Thomas A. DeCottis</p>

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento
<p>Identificar los niveles de percepción entre las subvariables del clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores del Liceo Maurilio Alvarado Vargas, a través de la aplicación del cuestionarios Meliá y Peiró (1989)</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Kallerberg, (según lo menciona Bória, Crespi y Mascarilla, 2012), es la orientación afectiva que el individuo desarrolla ante los roles de trabajo que desempeña.</p>	<p>1. Satisfacción por el trabajo en general: Fuentes (2012) la satisfacción laboral corresponde al resultado de factores internos y externos que afectan la productividad del colaborador.</p> <p>2.Satisfacción con el ambiente físico del trabajo: Ferys, T y Castro, M (2006), indican que es meramente el espacio de trabajo en el cual interactúan los colaboradores y llevan a cabo sus funciones.</p> <p>3.Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo: Arias y Gallegos (2014), refiere que la satisfacción laboral puede tomarse como una respuesta emocional positiva al puesto, donde se evidencia que trabajadores satisfechos se ajustan mejor al puesto de trabajo y su desempeño es mejor que el de los demás.</p> <p>4. Satisfacción con la relación subordinado-supervisor: la manera en que los gerentes se encargan de dirigir a sus subordinados, ofreciendo convenios organizacionales y estrategias, basadas en oportunidades de logro y crecimiento, fuentes de satisfacción y recompensas. (Portalanza y Serrano, 2014).</p> <p>5. Satisfacción con la remuneración: Cruz, Perez y Trevilla (2009), indican que la motivación extrínseca se considera como un conjunto de recompensas. Dichas recompensas pueden categorizarse en dos tipos: las directas, tales como el pago de salario, incentivos, complementos por méritos, o bien las indirectas, como lo es el tiempo libre no laborado, programas de protección social, inclusive formación educativa o capacitaciones para aplicar en las tareas solicitadas por el puesto.</p>	<p>Satisfacción por el trabajo en general</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico del trabajo</p> <p>Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo</p> <p>Satisfacción con la relación subordinado-supervisor</p> <p>Satisfacción con la remuneración</p>	<p>Satisfacción por el trabajo en general: Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico del trabajo: Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 11,12,13,14,15,16,17</p> <p>Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo: Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 18,19,20,21,22,23</p> <p>Satisfacción con la relación subordinado-supervisor: Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 24,25,26,27</p> <p>Satisfacción con la remuneración: Esta dimensión se encuentra evaluada en el instrumentos, a través de los ítems: 28,29,30</p>	<p>Cuestionario para medir Satisfacción Laboral Autor/es: José L. Meliá y José M. Peiró</p>

ANEXO 2

Clima organizacional y Satisfacción Laboral

Mediante la siguiente encuesta se pretende evaluar la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del Colegio público

Los datos que sean facilitados en esta encuesta son de carácter anónimo. Previo al inicio de la misma en la siguiente página encontrará un consentimiento informado, el cual se le solicita leer cuidadosamente y aceptar, si está de acuerdo con lo que ahí se indica.

ANEXO 3

Consentimiento Informado

Nombre de la investigadora: Mary Criss Córdoba Benavides

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO: Identificar los principales factores intrínsecos y extrínsecos del clima organizacional que repercuten sobre la satisfacción laboral de los colaboradores tomando en cuenta cómo muestra a los colaboradores del Colegio público. La investigación será realizada por la estudiante Mary Criss Córdoba Benavides durante el primer semestre del año 2021, con la finalidad de cumplir con la modalidad de graduación de Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología. La participación de los colaboradores en investigación se empleará únicamente para el aporte de información en los cuestionarios.

B. ¿CÓMO SE EJECUTARÁ?: Se completará un cuestionario en línea segmentado en dos partes, la primera corresponde a la percepción del clima organizacional y una segunda parte sobre la percepción de la satisfacción laboral. El cuestionario será contestado de manera voluntaria en un lugar grato para el colaborador.

Así mismo las preguntas deberán ser respondidas de forma completa y clara, con la finalidad de que se pueda acceder a los datos brindados y permita analizar e interpretar la información de forma estadística referente al tema de investigación.

C. BENEFICIOS:

A través de los datos obtenidos se podrá identificar los niveles de satisfacción de los colaboradores, así mismo determinar cuáles factores del clima organizacional les satisfacen y cuales les generan molestia. A partir de estos últimos generar recomendaciones útiles y aplicables por parte de los directivos para mejorar la calidad de vida laboral de cada uno de los participantes.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- D.** Responder el cuestionario le tomará aproximadamente entre 15 y 20 minutos.

- E.** La participación en este estudio es totalmente anónima y voluntaria.

- F.** Cabe la posibilidad que los datos de este estudio puedan ser compartidos en algún artículo científico, en caso de suceder la identidad de los participantes será resguardada y se presentará de forma anónima.

- G.** En caso de tener alguna pregunta respecto los términos y condiciones puede ponerse en contacto con la investigadora principal: Mary Criss Córdoba Benavides. Teléfono (+506) 7230-9587 o al correo electrónico: mary.cordoba@uhispano.ac.cr

ANEXO 4

Ficha técnica del instrumento de la variable Clima Organizacional

Nombre de instrumento: Cuestionario para medir Clima Organizacional

Autor/es: Daniel J. Koys y Thomas A. Decottis

Objetivo del Instrumento Medir Clima Organizacional: Modo de percepción del clima laboral por los trabajadores.

Forma de Administración: Individual Tiempo 15 minutos

Descripción del Instrumento: Clima Organizacional.

Presenta 8 dimensiones: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad e Innovación.

Opciones de respuesta: Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1

Baremos del clima organizacional

General	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	Niveles y rangos
148-200	19-25	19-25	19-25	19-25	19-25	19-25	19-25	19-25	Adecuado
94-147	12-18	12-18	12-18	12-18	12-18	12-18	12-18	12-18	Regular
40-93	5-11	5-11	5-11	5-11	5-11	5-11	5-11	5-11	Inadecuado

ANEXO 5

Ficha técnica del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Nombre de instrumento: Cuestionario para medir Satisfacción Laboral

Autor/es: José L. Meliá y José M. Peiró (1986-1989)

Objetivo del Instrumento: Medir Satisfacción Laboral: Obtener una evaluación útil y rica de contenido de satisfacción laboral.

Forma de Administración: Individual

Tiempo de Aplicación: 15 Minutos

Descripción del Instrumento: Satisfacción Laboral. Presenta 5 dimensiones: Satisfacción por el trabajo en general, Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, Satisfacción con la relación subordinado-supervisor y Satisfacción con la remuneración

Opciones de respuesta: Muy Insatisfecho=1 Algo Insatisfecho=2 Indiferente=3 Algo Satisfecho=4 Muy Satisfecho=5

Baremos de la satisfacción laboral

General	D1	D2	D3	D4	D5	Niveles y rangos
110-150	38-50	26-35	22-30	16-20	11-15	Alto
70-109	24-37	17-25	14-21	10-15	7-10	Medio
30-69	10-23	7-16	6-13	4-9	3-6	Bajo

ANEXO 6**Traducción y Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991)**

Autonomía	
	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo
	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo
	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.
	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.
	Organizo mi trabajo como mejor me parece.
Cohesion	
	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.
	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.
	Las personas que trabajan en mi empresa tiene un interés personal el uno por el otro.
	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.
	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.
Confianza	
	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.
	Mi jefe es una persona de principios definidos
	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.
	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.
	No es probable que mi jefe me de un mal consejo.
Presión	
	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.
	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.
	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.
	Me siento como si nunca tuviese un día libre.

	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.
Apoyo	
	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito
	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.
	Mi jefe me respalda 100%
	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.
	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.
Reconocimiento	
	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.
	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.
	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.
	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.
	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.
Equidad	
	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.
	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.
	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.
	Mi jefe no tiene favoritos
	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.
Innovación	
	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.
	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas
	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.
	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.
	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.

ANEXO 7

Traducción y Adaptación del Instrumento de medida satisfacción laboral Meliá y Peiró (1986-1989)

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL

1. Hay buena relación entre los miembros de la unidad.
2. En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda
3. La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.
4. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección
5. Sus colegas de su grupo de trabajo
6. Atención que se presta a sus sugerencias
7. Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo
8. La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.
9. Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.
10. El apoyo administrativo que usted recibe

SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO

11. La iluminación de su lugar de trabajo
12. La ventilación de su lugar de trabajo.
13. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo
14. Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.
15. La temperatura de su local de trabajo.
16. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
17. La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo

SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO

18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan
19. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo
20. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.
21. Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.
22. Con su relación con sus autoridades más inmediatas.
23. El apoyo que recibe de sus superiores

SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO – SUPERVISOR

- 24. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
- 25. La supervisión que ejercen sobre usted
- 26. La forma en que sus superiores juzgan su tarea
- 27. La forma en que usted es dirigido

SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN

- 28. El salario que usted recibe
- 29. Sus condiciones laborales
- 30. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales

ANEXO 8

Carta de autorización de la institución

Martes 02 de febrero del 2021

Ministerio de Educación Pública.
 Dirección Regional Cañas.
 Liceo Maurilio Alvarado Vargas.
 Lic. Jayron Obando Oses.
 Director.



Director
 Jayron Obando Oses

Les saluda Mary Criss Córdoba Benavides portadora de la cédula 114300666, actualmente soy estudiante de la Universidad Hispanoamericana, carrera de Psicología, me encuentro cursando el proyecto de tesis para la obtención del grado de licenciatura.

Me dirijo a ustedes respetuosamente con la intención de solicitar aprobación por parte de su representada para realizar la aplicación de una encuesta, siendo este el instrumento de evaluación utilizado, las mismas se aplicarán a 100 de sus colaboradores, con la finalidad de identificar cuales aspectos del clima organizacional se encuentran influyendo en la satisfacción laboral de los mismos.

El clima organizacional es comprendido por las relaciones entre los colaboradores de la empresa, quienes se encargan de construir el ambiente donde desarrollan diariamente sus tareas, mientras que la satisfacción laboral es un intermediario entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales.

Cada dato del estudio será totalmente confidencial, salva guardando la identidad de cada uno de los participantes, y una vez finalizado y aprobado los resultados por la institución universitaria, se realizará una devolución de recomendaciones acorde los datos encontrados, con el fin de aportar información útil que les permita elevar la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Agradezco la atención que ha brindado a esta solicitud, espero su valiosa respuesta.

Se despide cordialmente,

Mary Criss Córdoba Benavides

Correo: marycordobabenavides082@hotmail.com

Teléfono: 7230-9587



ANEXO 8

Carta aprobación Tutor

CARTA DEL TUTOR

San José, 27 de octubre de 2021

MSc. Aaron Ocampo Hernandez
Director de Carrera, Psicología
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante Mary Criss Córdoba Benavides, cédula de identidad número 114300666, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "Relación de la percepción del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los Colaboradores del Liceo Maurilio Alvarado Vargas.", el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología, en mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	9%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	27%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	18%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
TOTAL		100%	94%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

JOSE
 DAVID
 SOTO
 HERNA
 NDEZ

Firmado digitalmente por JOSE DAVID SOTO HERNANDEZ
 Fecha: 2021.10.27 18:40:36 -0600

Jose David Soto Hernández
 Tutor

ANEXO 9

CARTA DE LECTORIA

San José, febrero 11 del 2022.

Universidad Hispanoamericana
Sede de Aranjuez
Carrera Psicología

Estimados Señores/as de Servicios Estudiantiles:

La estudiante, Córdoba Benavides Mary Criss, presentó para efectos de segunda lectoría y retroalimentación, el trabajo de investigación denominado: Relación de la percepción del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los colaboradores de un colegio público en Guanacaste, para optar por el grado de Licenciatura.

Se han realizado las observaciones relativas al contenido, coherencia y diseño, en términos generales el escrito cumple con los elementos mínimos para continuar a la siguiente fase de la modalidad de graduación.

Es necesario considerar mejoras en la calidad del marco teórico y en la interpretación de resultados para que pueda maximizar su desempeño durante la defensa.

Atentamente,



ME.d Wendy Aguilar-Freyan

ANEXO 10**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA**

Yo Mary Criss Córdoba Benavides, cédula de identidad número 1-1430-0666, en condición de egresado de la carrera de Psicología de la Universidad Hispanoamericana, y advertido de las penas con las que la ley castiga el falso testimonio y el perjurio, declaro bajo la fe del juramento que dejo rendido en este acto, que mi trabajo de graduación, para optar por el título Licenciatura titulado “ Relación de la percepción del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los colaboradores del Liceo Maurilio Alvarado Vargas” es una obra original y para su realización he respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derecho Conexos, número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; especialmente el numeral 70 de dicha ley en el que se establece: “Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original”. Asimismo, que conozco y acepto que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. Firmo, en fe de lo anterior, en la ciudad de San José, el día 30 de octubre del 2021



Mary Criss Córdoba Benavides

Anexo 11

CARTA DE AUTORIZACION PARA LICENCIA DE TFG FINAL

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN

San José, 21 de marzo del 2021

Señores:
Universidad
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Mary Criss Córdoba Benavides con número de identificación 114300666 autor (a) del trabajo de graduación titulado *Relación de la percepción del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los colaboradores de un colegio público*, como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Psicología; SI autorizo a la Biblioteca de la Universidad Hispanoamericana para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,



1-1430-0666

Firma y Cédula de Identidad

**ANEXO 1 (Versión en línea dentro del Repositorio)
LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y
PERMITIR LA CONSULTA Y USO**

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.
- b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.
- e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.