

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO MOLINA SANCHEZ DE
VALLEDUPAR**

**VERGEL LEON NEIVIS
ZEQUEIRA SOTO ELIZABETH**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
VALLEDUPAR - CESAR
2020**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO MOLINA SANCHEZ DE
VALLEDUPAR**

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**DIRECTOR METODOLÓGICO
DORIS MAGALY COLINA SÁNCHEZ
DIRECTOR TEMÁTICO
OLGA DELFINA DEL TORO RICO**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
VALLEDUPAR - CESAR**

2020

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| TITULO..... | 8 |
| RESUMEN Y ABSTRAC..... | 8 |
| CAPITULO I | |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 10 |
| 1.1 Formulación del Problema..... | 13 |
| 1.1 OBJETIVOS..... | 13 |
| 1.1.1 Objetivo General..... | 13 |
| 1.1.2 Objetivos Específicos..... | 13 |
| 1.1 JUSTIFICACION..... | 13 |
| CAPITULO II | |
| 2. MARCO REFERENCIAL..... | 15 |
| 2.1 Marco de Antecedentes..... | 15 |
| 2.2 Marco Teórico..... | 21 |
| 2.2.1 Clima Organizacional..... | 21 |
| 2.2.1.1 Teoría clásica..... | 21 |
| 2.2.1.2 Teoría Neoclásica..... | 22 |
| 2.2.1.3 Teoría Moderna de la Organización..... | 23 |
| 2.2.2 El Medio de Trabajo..... | 24 |
| 2.2.2.1 Dimensión de la calidad de vida en el trabajo..... | 24 |
| 2.2.2.2 El contexto físico..... | 24 |
| 2.2.2.3 Contexto Social..... | 24 |
| 2.2.2.4 El entrono intraorganizacional..... | 24 |
| 2.2.3 Consecuencias de la calidad de vida en el trabajo..... | 25 |
| 2.2.4 Satisfacción Laboral..... | 25 |
| 2.2.5 Variables explicativas de la Satisfacción Laboral..... | 26 |
| 2.2.5.1 Características sociodemográficas de los empleados..... | 26 |
| 2.2.5.2 Satisfacción e insatisfacción en el trabajo..... | 27 |
| 2.3 Sistema de Variables..... | 28 |
| 2.3.1 Operacionalización de las Variables..... | 28 |
| CAPITULO III | |
| 3. ENFOQUE METODOLOGICO..... | 33 |
| 3.1 Tipo..... | 33 |
| 3.2 Diseño..... | 33 |
| 3.3 Población y Muestra..... | 33 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos..... | 34 |
| 3.5 Consideraciones Éticas y Consentimiento Informado..... | 34 |
| 3.6 Planteamiento de Hipótesis..... | 35 |
| CAPITULO IV | |
| 4. RESULTADOS | |
| 4.1 Caracterización sociodemográfica de la población..... | 36 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.2 | Procesamiento de Datos..... | 42 |
| 4.3 | Niveles de Clima Organizacional..... | 42 |
| 4.4 | Nivel de Satisfacción Laboral..... | 49 |
| 4.5 | Correlaciones entre dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral...53 | |
| 4.5.1 | Prueba de Normalidad..... | 53 |
| 4.5.2 | Prueba de Homogeneidad..... | 54 |
| 4.5.3 | Contrastación de hipótesis..... | 82 |
| 4.6 | DISCUSION | 83 |
| | CONCLUSION..... | 85 |
| 5. | RECOMENDACIONES..... | 87 |
| | REFERENCIAS..... | 88 |
| | ANEXOS..... | 92 |

Lista de Tablas

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Características sociodemográficas por edad..... | 37 |
| Tabla 2. | Caracterización por género..... | 38 |
| Tabla 3. | Caracterización por puesto de trabajo..... | 38 |
| Tabla 4. | Caracterización por nivel de estudio..... | 39 |
| Tabla 5. | Caracterización por tipo de contratación..... | 40 |
| Tabla 6. | Caracterización por número de horas trabajadas..... | 41 |
| Tabla 7. | Caracterización de categorías jerárquicas..... | 41 |
| Tabla 8. | Ítems de valoración Escala EDCO..... | 42 |
| Tabla 9. | Resultados Generales Clima Organizacional..... | 43 |
| Tabla 10. | Nivel global de clima Organizacional..... | 45 |
| Tabla 11. | Dimensión Relaciones interpersonales del Clima Organizacional..... | 46 |
| Tabla 12. | Dimensión Estilos de Dirección del Clima Organizacional..... | 46 |
| Tabla 13. | Dimensión de Retribución del Clima Organizacional..... | 46 |
| Tabla 14. | Dimensión Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional..... | 47 |
| Tabla 15. | Dimensión Disponibilidad de recursos del Clima Organizacional..... | 47 |
| Tabla 16. | Dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional..... | 48 |
| Tabla 17. | Dimensión Claridad y coherencia en la dirección del Clima Organizacional..... | 48 |
| Tabla 18. | Dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional..... | 49 |
| Tabla 19. | Nivel global de Satisfacción Laboral..... | 49 |
| Tabla 20. | Resultados de satisfacción laboral general por dimensiones..... | 50 |
| Tabla 21. | Nivel de la Dimensión de satisfacción de supervisión del trabajo..... | 50 |
| Tabla 22. | Dimensión ambiente físico Laboral..... | 51 |
| Tabla 23. | Dimensión participación de la satisfacción laboral..... | 51 |
| Tabla 24. | Dimensión satisfacción (intrínseca) con su trabajo..... | 52 |
| Tabla 25. | Dimensión satisfacción con el reconocimiento de su trabajo..... | 52 |
| Tabla 26. | Pruebas de normalidad..... | 53 |
| Tabla 27. | Análisis de varianza u homogeneidad bajo el estadístico Leven..... | 54 |
| Tabla 28. | Correlación Dimensiones Relaciones interpersonales y Supervisión de la labor realizada..... | 54 |
| Tabla 29. | Correlación Dimensiones Relaciones Interpersonales y Ambiente Físico Laboral..... | 55 |

| | |
|--|----|
| Tabla 30. Correlación entre la Dimensión de Relaciones Interpersonales y la Satisfacción con la labor realizada..... | 56 |
| Tabla 31. Correlación entre la Dimensión de Relaciones interpersonales y Satisfacción intrínseca en el trabajo..... | 56 |
| Tabla 32. Correlación entre la Dimensión de Relaciones interpersonales y Satisfacción con el reconocimiento..... | 57 |
| Tabla 33. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Supervisión de la Labor realizada..... | 58 |
| Tabla 34. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Ambiente (físico) laboral.... | 59 |
| Tabla 35. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Satisfacción con la participación..... | 59 |
| Tabla 36. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Satisfacción intrínseca en el trabajo..... | 60 |
| Tabla 37. Correlaciones Estilos de Dirección y Supervisión de la labor realizada..... | 61 |
| Tabla 38. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Satisfacción con el reconocimiento..... | 61 |
| Tabla 39. Correlación entre la Dimensión de Retribución y Supervisión de la labor realizada.... | 62 |
| Tabla 40. Correlación entre la Dimensión de Retribución y Ambiente (físico) laboral..... | 62 |
| Tabla 41. Correlación entre la Dimensión de Retribución y Satisfacción con la participación.... | 63 |
| Tabla 42. Correlación entre la Dimensión de Retribución y Satisfacción intrínseca en el trabajo..... | 64 |
| Tabla 43. Correlación entre la Dimensión de Retribución y Satisfacción con el reconocimiento | 64 |
| Tabla 44. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Supervisión de la labor realizada..... | 65 |
| Tabla 45. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Ambiente (físico) laboral..... | 66 |
| Tabla 46. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Satisfacción con la participación..... | 66 |
| Tabla 47. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Satisfacción intrínseca en el trabajo..... | 67 |
| Tabla 48. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Satisfacción con el reconocimiento..... | 67 |
| Tabla 49. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Supervisión de la labor realizada..... | 68 |
| Tabla 50. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Ambiente (físico) laboral..... | 69 |
| Tabla 51. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Satisfacción con la participación..... | 70 |
| Tabla 52. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Satisfacción intrínseca en el trabajo..... | 70 |
| Tabla 53. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Satisfacción con el reconocimiento..... | 71 |
| Tabla 54. Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Supervisión de la labor realizada..... | 71 |
| Tabla 55. Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Ambiente (físico) laboral..... | 72 |
| Tabla 56. Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Satisfacción con la participación..... | 73 |

| | |
|--|----|
| Tabla 57. Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Satisfacción intrínseca en el trabajo... | 73 |
| Tabla 58. Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Satisfacción con el reconocimiento... | 74 |
| Tabla 59. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Coherencia de la Dirección y Supervisión de la labor realizada..... | 75 |
| Tabla 60. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Ambiente (físico) laboral..... | 75 |
| Tabla 61. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Satisfacción con la participación..... | 76 |
| Tabla 62. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Satisfacción intrínseca en el trabajo..... | 77 |
| Tabla 63. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Satisfacción con el reconocimiento..... | 78 |
| Tabla 64. Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Supervisión de la labor realizada..... | 78 |
| Tabla 65. Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Ambiente (físico) laboral..... | 79 |
| Tabla 66. Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Satisfacción con la participación..... | 79 |
| Tabla 67. Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Satisfacción intrínseca en el trabajo..... | 80 |
| Tabla 68. Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Satisfacción con el reconocimiento..... | 81 |
| Tabla 69. Correlación niveles de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral..... | 81 |
| Tabla 70. Resultado de Rho de Spearman- Hipótesis General..... | 82 |

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Respuestas a la insatisfacción en el trabajo. | 27 |
|--|----|

Lista de Gráficos

| | |
|--|----|
| Grafica 1. Caracterización por edades..... | 37 |
| Grafica 2. Caracterización por genero..... | 38 |
| Grafica 3. Caracterización por puesto de trabajo..... | 39 |
| Grafica 4. Caracterización por nivel de estudios..... | 40 |
| Grafica 5. Caracterización por tipo de contratación..... | 40 |
| Grafica 6. Caracterización por horas trabajadas..... | 41 |
| Grafica 7. Caracterización por jerarquía..... | 42 |
| Grafica 8. Clima Organizacional por factores..... | 42 |
| Grafica 9. Clima Organizacional por genero..... | 43 |
| Grafica 10. Clima Organizacional por edad..... | 44 |

Listado de Anexos

| | |
|--|----|
| Anexo 1. Consentimiento Informado..... | 92 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Anexo 2. Instrumento de Clima Organizacional..... | 93 |
| Anexo 3. Instrumento de Satisfacción Laboral..... | 90 |
| Anexo 4. Consentimiento informado diligenciado..... | 96 |
| Anexo 5. Autorización de aplicación de Instrumentos..... | 97 |

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO MOLINA SANCHEZ DE
VALLEDUPAR**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre Clima Organizacional y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de la ciudad de Valledupar. La metodología se basó en una investigación cuantitativa de tipo correlacional no experimental, la muestra estuvo constituida por 62 funcionarios de la Institución, 55 de ellos de la planta docente y 7 del área administrativa. Para medir la variable de interés se utilizó la escala de Clima Organización EDCO y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, para la correlación entre las variables se utilizó el coeficiente Rho Spearman, con el programa estadístico SPSS versión 2.5. Los resultados arrojaron una correlación significativa entre las dos variables, lo que quiere decir que entre mejor sea el clima organizacional, mejor será la satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Correlación, personal, Institución Educativa.

ABSTRAC

The present research work had as a general objective to establish the relationship between Organizational Climate and job satisfaction of the staff of the Francisco Molina Sánchez Educational Institution in the city of Valledupar. The methodology was based on a non-experimental, correlational quantitative research; the sample consisted of 62 officials from the Institution, 55 of them from the teaching staff and 7 from the administrative area. To measure the variable of interest, the EDCO Organization Climate scale and the S20 / 23 Job Satisfaction questionnaire were used; for the correlation between the variables, the Rho Spearman coefficient was used, with the statistical program SPSS version 2.5. The results showed a significant correlation between the two variables, which means that the better the organizational climate, the better the job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Correlation, personal, Educational Institution.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones se interesan por mantener un buen ambiente de trabajo con el propósito de satisfacer a sus colaboradores, teniendo en cuenta que son el recurso más importante dentro de estas, buscando contribuir en la asertividad de planear y ejecutar estrategias que permitan aportar resultados positivos y así lograr los objetivos tanto individuales como organizacionales.

De esta manera, Vélez (2016), propone que la psicología organizacional se encarga de estudiar el comportamiento del ser humano dentro del ámbito laboral, analizando la conducta individual, grupal de los miembros de una organización. Silva, Marín & Baldeón (2018), objetan que esta también se encarga de conocer, fomentar la satisfacción de los empleados, el análisis de los puestos de trabajos, selección de personal, prevención de riesgos laborales y tiene como objetivo el diagnóstico, coordinación, intervención, gestión y control del comportamiento de los individuos de una organización.

Es de esta manera es como las diversas organizaciones han estudiado factores, que intervienen tanto en el bienestar como en el compromiso de los trabajadores tales como el clima en la organización y la satisfacción laboral con el fin de establecer estrategias que permitan a sus colaboradores mejores condiciones laborales optimas y de esta manera la satisfacción laboral y la permanencia de estos mismos, aumentando la calidad de los bienes y servicios otorgados. De no estar presente estas particularidades, pueden afectar el nivel de la productividad de una organización al igual que la motivación y el desarrollo profesional del personal (Pupo-Guisado, Velázquez-Zaldívar & Tamayo-Fajardo, 2017).

La Institución Educativa Francisco Molina Sánchez tiene como función principal generar oportunidades y resultados educativos; garantizando que sus estudiantes logren sus aprendizajes pertinentes y de calidad; así mismo busca lograr una educación de calidad como factor favorable para el desarrollo y la competitividad, en esta institución, las problemáticas no se presentan en el recurso técnico, sino en el recurso humanos, las cuales se presentan en los empleados que se encuentran dentro del área administrativa y planta docente, pues los jefes de esta áreas, no comprenden a cabalidad las percepciones personales de muchos de los colaboradores, respecto a su comportamiento organizacional y tampoco comprenden el significado de clima organizacional, debido a su no entendimiento, se están generando situaciones asociadas como

ausentismo, lentitud, desgano, indiferencia y por lo tanto improductividad, y baja adaptación de estos empleados.

Lo anterior se puede fundamentar con lo que plantea Chiavenato (2009), mencionando que, el clima organizacional se refiere al “ambiente existente entre los miembros de la organización, y que está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”. Esto quiere decir, que el ambiente laboral saludable fortalece la buena relación entre los trabajadores de una empresa y de no ser así, puede generar inestabilidad que es perjudicial para ambas partes, influyendo en la satisfacción y la constitución del clima organizacional.

Los autores de esta investigación, lograron identificar algunos factores organizacionales que pueden estar afectando la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa y el cuerpo docente de la institución, siendo esto más notable pues, algunos de ellos manifestaron su descontento e insatisfacción debido, a diferentes estilos de liderazgo, baja remuneración salarial en relación con la diferentes funciones que desempeñan, escasez de estrategias de motivación laboral, poco reconocimiento e incentivos por el trabajo realizado.

Igualmente, López Soto & Villacís García, (2018) afirman que “La satisfacción laboral se puede considerar, por tanto, como el conjunto de actitudes generales de la persona hacia su trabajo. En este sentido, el trabajo puede ser causa de felicidad y bienestar en la persona, o todo lo contrario.” a lo que hace referencia que los empleados que se encuentran satisfechos con la organización, demuestran una actitud positiva dentro del trabajo y al estar insatisfechos no realizan bien su trabajo, lo que ha generado un descontento que está afectando en el ambiente de trabajo, la eficiencia de los trabajadores acorde a sus actividades, quienes han adquirido un comportamiento indiferente y de baja satisfacción en el desarrollo de sus funciones.

En primera instancia, Restrepo Rodríguez (2015), menciona que “el clima organizacional en cualquier empresa u organización es de importancia fundamental para fortalecer y fomentar la productividad de cada uno de los individuos o colaboradores de una organización”. Por su parte, Jara Cobos (2016) indica que “la insatisfacción laboral provoca tensión en el puesto de trabajo, reduce la productividad y dificulta la capacidad de desarrollo personal”. De este modo, el clima organizacional y la satisfacción laboral son fundamentales en las instituciones para que exista una satisfacción laboral en los docentes, donde el personal pueda desarrollar sus labores en un

ambiente óptimo y tenga la facultad de realizar sus funciones de la mejor manera posible, y así lograr las metas propuestas, de lo que quiere alcanzar y lo que quiere proyectar.

Es por lo anterior que cada uno de los trabajadores se limita únicamente al cumplimiento de sus funciones, volviendo rutinario el proceso dentro de la institución, donde la gran mayoría de estos desconoce su aporte en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. A partir de la descripción de dicha problemática en el área administrativa y docente, en lo que se refiere a la satisfacción laboral, esta va entrelazada a la realidad laboral que afronta estos empleados, haciendo o no que estos valoren y desempeñen su trabajo, viendo en este la manera de cubrir las necesidades básicas tanto del mismo trabajador como el de su familia.

En lo que se refiere el clima organizacional y la satisfacción laboral en el campo educativo Zegarra Ramos (2018), afirma son componentes significativos en una institución, puesto que contribuyen en el ambiente humano, físico en el que se desenvuelve el trabajo cotidiano, e interviene directamente en el bienestar de los trabajadores y en la productividad de la empresa. En otras palabras, una apropiada atmósfera laboral es indispensable para obtener un elevado rendimiento propio y colectivo de un grupo humano de trabajo, sin lugar a duda las personas son capaces de percibir lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación (Ascarza Villarreal, 2017).

Para Ortiz Sotelo (2017), estas dos variables tienen un lugar pertinente en la percepción que tengan los trabajadores ya sea positiva o negativa, pues puede que esta influya en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga.

Las problemáticas planteadas inciden en la satisfacción laboral del personal del área administrativa y planta docente de la Institución Francisco Molina Sánchez, es por esto se considera que el clima organizacional es un aspecto importante para dicha institución, pues de este depende el éxito de la misma. En este sentido, a través de la presente se plantea investigar la relación de los factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa y planta docente de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez.

1.1 formulación del problema

Con base a la descripción del planteamiento del problema, surge el siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Establecer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar sociodemográficamente el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar
- Identificar el nivel de clima organizacional de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

1.3 JUSTIFICACION

La presente investigación se desarrolla a partir de la necesidad de realizar un diagnóstico organizacional en el área administrativa y cuerpo docente, de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez, con el fin de determinar cuál es el nivel de clima organizacional, aportando información relevante sobre como es el ambiente donde se están relacionando los integrantes de esta organización y como esto afecta la percepción desde su satisfacción laboral. Cabe anotar desde el componente teórico, que es necesario que las organizaciones favorezcan el clima organizacional de manera positiva para todos quienes componen su estructura. Pues estos dos factores determinan la construcción del clima organizacional, siendo este el causante de avance o retroceso, o bien sea el progreso de las relaciones entre estos factores y su posterior incidencia en el clima organizacional.

Así mismo, se pretende a través de esta investigación poner en practica una herramienta para la toma de decisiones de la Institución, evidenciando las diferentes dinámicas y percepciones que tienen los trabajadores del clima organizacional de la empresa, esto como necesidad de desarrollar y fortalecer espacios que generen participación activa, donde se logren llevar a cabo

actividades dentro de la normalidad laboral, con el objetivo de mejorar significativamente la relación de los empleados en un ambiente óptimo de trabajo.

Es de esta manera, que se debe tener presente que el conocimiento del clima organizacional facilitará la retroalimentación de los procesos que establecen los comportamientos organizacionales, los cuales hacen posible, la introducción de cambios y a planificación de los mismos, viendose reflejados en las actitudes y conductas de los miembros y de la cultura organizacional. Por otra parte esta investigación ayudara a que las relaciones de los empleados de la institución, se fortalezcan y que mejore el clima organizacional, modificando la conducta de los empleados, aportando de manera activa a los procesos institucionales y jugando un papel primordial en el mantenimiento de la institución.

En lo que corresponde a la metodología, la presente investigación usará técnicas y métodos que determinen la severidad científica, y brinde la posibilidad de describir las variables y generar la validación de los instrumentos que darán un punto de partida para investigaciones futuras.

CAPITULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco de Antecedentes

Son diversos los antecedentes que se han adelantado en torno a las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, las cuales apuntan en gran manera la relación entre estas dos, denotando la gran importancia que juegan estas dentro del entorno laboral. Como ejemplo de lo anterior se mencionan los antecedentes internacionales comenzando con:

“El clima y la satisfacción Laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas INTAE de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes” cuyo autor es Polanco (2015), dicha investigación fue publicada en el Congreso XV de Psicología para la organizaciones de la Ciudad de México en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, esta tuvo como objetivo general fue demostrar la relación existente entre el clima y la satisfacción laboral de los docentes de esta Universidad. La metodología se enmarco como investigación cuantitativa, de tipo descriptivo; la población y muestra única compuesta por 150 docentes. Los resultados obtenidos de esta investigación demuestra que existe una correlación significativa entre las variables de interés, demostrando que el clima organizacional favorece los roles de los docentes y administrativos de este ente educativo, pues existe una insatisfacción laboral.

De lo anterior se puede rescatar que las variable investigadas, van relacionadas con la presente investigación, las cuales influyen no solo en la satisfacción laboral sino, en los procesos de formación y la calidad de servicio, sirviendo lo anterior como punto de partida de la investigación en curso, donde no se tendrán en cuenta las disposiciones de elementos de juicio de valor para la toma de decisiones en torno a las variables organizacionales, que ayudaran a conservar los elementos positivos y trata de mitigar las relaciones humanas negativas.

Pastor Zegarra Ramos (2018), plantean dentro de estos antecedentes internacionales una investigación llevada a cabo en la ciudad de Lima, Perú, para la revista científica internacional de la Universidad Cesar Vallejo; titulada *“Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016”* Esta tuvo como objetivo encontrar relación entre estas dos variables. La metodología se basó en el método hipotético deductivo. La muestra fue censal y comprendió a toda la población integrada

por 66 *docentes*. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala likert para ambas variables. Los instrumentos de investigación cumplieron con los requisitos de validación y confiabilidad.

Los resultados de la investigación evidencian que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa; indica que hay una moderada correlación entre las variables, donde los niveles de clima don bajos y los de satisfacción están en un nivel regular. De acuerdo a estos resultados, se evidencia que el reconocimiento de puntos críticos permitió implementar intervenciones orientadas a mejorar los aspectos que afectaban negativamente el normal desarrollo de la organización, así mismo, permitió potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivaron una agradable labor diaria y productiva logrando una mayor eficiencia y productividad de la empresa.

Lo anterior, es de gran relevancia para la presente investigación, pues se toma como base, teniendo en cuenta que su estudio enfatiza en las variables de interés, clima organizacional y satisfacción laboral, que se pretenden investigar, dejando un aporte que permitirá ser guía, teniendo en cuenta que dichas variable pueden ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento de los colaboradores de una organización.

Así mismo, se tomó como antecedente internacional, la investigación de Varas-Rodríguez, Huamaní-Ríos & Salvatierra, (2019). Titulada “*Clima organizacional y satisfacción laboral en una institución pública*” publicada en la revista científica Da Vinci Science, de la ciudad de Madrid España. El objetivo del presente estudio consistió en determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de una institución pública de Madrid, la metodología utilizada en este trabajo se basó en un enfoque cuantitativo, con tipo de investigación descriptivo correlacional, la una muestra fue de ocho trabajadores de la institución, los resultados, arrojaron que la percepción del clima organizacional se encuentra en un nivel malo y la satisfacción se manifiesta en un nivel regular. La correlación entre clima organizacional fue positiva alta, lo que quiere decir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la institución investigada.

De lo anterior se puede decir que dicho antecedente resulta una base fundamental para la presente investigación, pues determina los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en una puntuación mala y regular sucesivamente, lo que indica que una variable si determina el

progreso de la otra, considerándose que si el clima desciende, así mismo ira descendiendo la satisfacción laboral de los empleados.

“*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias, 2013*”. Es una investigación, publicada en la revista científica Uanum, realizada por Ascarza Villarreal (2017), cuyo objetivo fue analizar la relación de las variables de clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Huaral, Perú en el año 2013.

Utiliza un cuestionario de percepción del clima organizacional de Litwin y Stringer, un cuestionario de satisfacción laboral (“Overall Job Satisfaction”) de Warr, Cook y Wall y el cuestionario de percepción de la gestión educativa de Ascarza. La muestra total fue de 335 examinados. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones estatales de educación secundaria de Huaral, siendo normales los nivel de satisfacción laboral y regulares los de clima.

Al igual que los anteriores antecedentes, este hace referencia a la significancia que existe entre estas dos variables estudiadas, se evidencia que hay una relación muy importante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, pues consideran que son de gran relevancia dentro de la organización, donde existe pilares que fortalecen el satisfacción laboral y que estos van formando en la institución el clima; así mismo existen dimensiones como la de participación y motivación, las cuales son percibidas por funcionarios de la institución de diversas maneras, lo que resulta interesante en la presente investigación, pues busca conocer estos detalles.

En lo que corresponde a los antecedentes nacionales, se deben tener en cuenta estudios o investigaciones que se han realizado en el país en donde se realiza la presente investigación. Como por ejemplo la investigación de Lizarazo Sánchez, (2019), titulada “*El clima organizacional y la satisfacción laboral como predictores de la satisfacción laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Bucaramanga, Santander, Colombia*” el objetivo principal de esta investigación, consistió en conocer en qué medida el clima organizacional y la satisfacción laboral predicen el satisfacción docente de dos instituciones públicas de Bucaramanga, Colombia. La metodología usada en esta investigación fue de enfoque

cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 docentes que representan el 67,8% del total de la población.

Los resultados de esta investigación arrojan que existe una relación significativa entre las dos variables, lo que significa según los investigadores que en la medida en que se mejoró el grado de satisfacción laboral, mayor o mejor será el grado de satisfacción laboral percibido por los empleados de dos instituciones educativas de Bucaramanga, Santander, Colombia. De lo anterior se puede decir que es una base sólida para la presente investigación, pues recoge no solo las mismas variables de interés, sino que describe de manera detallada como ira aumentando la optimización de la organización al mejorar cada una de las variables.

De la misma manera, la Universidad Nacional de Colombia, en la ciudad de Bogotá, publica una investigación realizada por Melo (2020), cuyo propósito fue estudiar la relación entre el clima y el satisfacción laboral desde la percepción del empleado. La metodología se elaboró bajo un enfoque empírico, racional y causal, observando las variables sin manipulación por parte del investigador y recolectando datos en momentos específicos, el instrumento fue una encuesta, con una muestra no probabilística de 80 sujetos, de igual manera se caracterizó la población analizada mediante estadística descriptiva mediante la técnica de estadística de reducción de datos, confirmando cinco factores del concepto de clima organizacional.

Los resultados mostraron que las emociones laborales confirman el modelo de satisfacción intrínseco y extrínseco. Coeficiente alfa de Cronbach superior a 0. 70 muestra la confiabilidad de la báscula. Además, utilizamos el modelo de ecuaciones estructurales para validar las asociaciones hipotéticas. Tres factores del entorno empresarial —afecto, estándares e identidad, mostraron asociaciones positivas y significativas con la satisfacción intrínseca y extrínseca.

El estudio encontró diferentes percepciones en los empleados de organizaciones privadas solo en la asociación de identidad y estándares con satisfacción intrínseca. Los resultados son relevantes por la contribución positiva del clima organizacional a la satisfacción de los empleados y la satisfacción. Estos resultados se consideran útiles para la presente investigación, pues estudian directamente las variables de interés dentro de una organización, lo que puede llegar a servir para contrastar y darle fundamentación a la misma, desde una perspectiva.

Otro antecedente nacional destacado es el de Rivera Porras, Hernández Lalinde, Forgiony Santos, Bonilla Cruz & Roza Sánchez, (2018). Titulado “*Impacto de la motivación laboral en el*

clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”.

Realizado en la ciudad de Cali, Colombia, se llevó a cabo con el fin de analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. La metodología de la investigación fue cuantitativa con un diseño no experimental; la población y muestra estuvo constituida por 52 funcionarios que laboraron en Integrados en Salud IPS Ltda.

Los resultados arrojan que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Por consiguiente, entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral y el clima social organizacional. No existe evidencia significativa para afirmar que la motivación laboral se relaciona con el clima social organizacional. En este estudio, se evidenció que el área de trabajo no influye en la motivación laboral, el clima social organizacional y las relaciones interpersonales. Finalmente, se evidenció que el género tampoco influye en la motivación laboral, el clima social organizacional y las relaciones interpersonales.

De lo anterior se puede decir que son diversas problemáticas las que desencadenan los índices bajos de clima y satisfacción en las organizaciones, considerándose esto como un dato muy relevante para la actual investigación, poniendo como base que estas variables están íntimamente relacionadas en niveles bajos, donde están involucrados muchos factores que influyen en que estas variables se relacionen entre sí.

Una vez redactados los anteriores antecedentes se complementan con los regionales o locales, que describen investigaciones dentro de la región o ciudad donde se realiza la investigación.

Silva Saumeth, (2016). Realizó una investigación titulada “*Clima Organizacional de la Cámara de Comercio de Valledupar*” la cual tuvo como objetivo; realizar un diagnóstico del clima organizacional en la cámara de comercio de Valledupar, que permita reconocer las características principales de los comportamientos de los funcionarios y del ambiente de trabajo en el que se desenvuelven. La investigación fue de carácter mixto, donde desarrollaron una serie de actividades entre estas una encuesta a los funcionarios de esta entidad. La muestra estuvo por 29 funcionarios de la cámara de comercio de Valledupar, donde se pudo identificar la percepción de cada uno de ellos con respecto al clima organizacional y la forma existente como

resuelven los conflictos suscitados por el diario vivir dentro de la institución, como resultado se pudo observar que la institución no cuenta con estrategias claras comunicativas, que permitan un clima organizacional más afable que redunde en los procesos cotidianos de la cámara de comercio, de su relación interna hasta la atención al público.

Revisando este antecedente se considera que tienen similitud con la presente investigación en cuanto a enfoque, tipo de investigación y en relación de las dos variables, cabe mencionar que la revisión de antecedentes es importante porque permite conocer quien ha trabajado en el fenómeno planteado, objetivos, población y resultados obtenidos, los que servirán como fuente de información para interpretar y estructurar de manera formal la presente investigación sobre la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

La investigación de Viloría Escobar, Pertúz Gutiérrez, Daza Corredor & Pedraza Álvarez, (2016). La cual se lleva a cabo en la ciudad de Santa Marta Colombia, titulada “*Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud*” cuyo objetivo fue realizar una aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación de los empleados. El método que se usó en esta investigación fue de análisis descriptivo cuali-cuantitativo, con una población y muestra de 35 empleados. Se aplicó una adaptación del test de motivación y satisfacción laboral y una guía de observación participante para indagar acerca de las mismas variables del test y además, el nivel de compromiso y pertenencia con la organización.

Los resultados arrojan que más de la mitad de los empleados de la organización se encontraba medianamente motivados mientras que un pequeño porcentaje estaba poco motivado en sus labores; lo cual según los investigadores era la causa de afectación al clima organizacional de la empresa, por lo que se concluyó que los bajos niveles de motivación influyen de manera negativa en el clima organizacional y, por lo tanto, en el rendimiento y productividad de la empresa. Esta investigación parte referente para el presente estudio, pues analiza e investiga una de las variables asociadas al área psicosocial de los empleados en las empresas que integran el sistema de salud en Colombia, siendo evidente que en todos los sectores organizacionales el clima laboral es de gran importancia para la organización, considerando que si los empleados se

sienten identificados e integrados a la empresa, es muy probable que sean más eficientes a la hora de realizar sus labores.

De la misma manera se encuentra la investigación de Palomino Bossio, Peña Lengüa & Peña Carrillo, (2016), realizada en la ciudad de Cartagena, Colombia, titulada “*El clima organizacional y su relación con el satisfacción laboral del os empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.*”. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda. Y establecer el grado de satisfacción laboral que presentan los empleados de la empresa. La metodología usada en esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue constituida por 97 trabajadores de la Empresa. Los resultados de esta arrojaron que existe una correlación significativa según estadísticos que demuestran que el clima laboral determina la satisfacción de los trabajadores de esta empresa. Aunque el clima y el satisfacción fueron catalogados como bueno dentro de la organización, se establecieron estrategias para fortalecer y mejorar aún más estas variables partiendo del resultado.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Clima Organizacional

Cuando se habla de clima organizacional, se hace referencia a las conductas y las actitudes de los empleados, lo que según Bustamante, Guerrero, Gutiérrez, Chalarca, Parra, Quiceno & Valencia, (2016), están influidas y/o generadas por la organización y un contexto social específico, interviniendo en las actitudes y las conductas de los individuos y los grupos. Para Iglesias Armenteros & Sánchez García (2015), el clima organizacional es comparado con un tamiz, por donde pasan los fenómenos objetivos de la organización como lo son la estructura, el liderazgo y la toma de decisiones, es por esto que al evaluar el clima organizacional, se hace a través de la percepción de la organización.

El clima organizacional, para Rodriguez (2016), consta de una características que son las que hacen que este sistema funcione formando de manera determinada dicho clima en la organización, el cual trasciende en las motivaciones de los miembros de la organización y como se mencionó al principio en el comportamiento de estos miembros. Refiriéndose a este comportamiento Charry Córdor (2018), anota que este genera dentro de la organización diversas

consecuencias como son la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. Se pretende cuando se mide el clima en una empresa identificar a nivel general, los parámetros de percepción de los miembros en lo que corresponde a la organización, así mismo proporcionar retroalimentación de la información que corresponde a los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, con el fin de generar cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional.

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Otros elementos que también contribuyen al clima, son las relaciones dentro y entre los grupos que comprende cada organización. De esta manera diversos autores han planteado las teorías de las organizaciones, estas contienen la manera en como dicho autores han conceptualizado las organizaciones, existen diferentes maneras o puntos de vista de ver las organizaciones.

2.2.1.1 Teoría Clásica

Para Acosta & Lucero (2020), dicha teoría se basa principalmente en las relaciones estructura - organización. Iniciando con establecer los componentes básicos en cualquier organización para después estudiar cual será la mejor manera de estructurar la organización con el fin de llegar a sus objetivos. Dichos componentes básicos son:

- Un sistema de actividades diferenciadas: en este componente están inmersas las actividades y funciones que se llevan a cabo dentro de la organización, además de las relaciones entre estas actividades y funciones. Cuando estas actividades son fusionadas surge la organización formal.
- Las personas: son quienes ejecutan la anterior, independientemente de esta se componga de actividades o funciones, son las personas quienes la llevan a cabo, ejerciendo la autoridad.
- Cooperación hacia una meta: la cooperación debe existir entre las personas para lograr una unidad de propósito en la consecución de metas comunes.
- Autoridad: se establece por medio de la relación superior - subordinados y dicha autoridad es necesaria para asegurar la cooperación entre las personas que persiguen sus metas.

Se puede decir entonces que la teoría clásica para Chávez, Macluf & Beltrán (2016), tiene como fin procurar la anatomía de la estructura de la organización. Siendo este el primer paso para de articular la forma y la sustancia de las organizaciones de modo integral.

2.2.1.2 Teoría Neoclásica

Lleva su nombre refiriéndose a la modernización de la teoría clásica, se instituye a finales de la década de los 50s y comienzos de la década de los 60s. Esta teoría describe que la división de trabajo produce una interdependencia funcional entre las actividades laborales, esta teoría anota que dicha división de trabajo es poco significativa, al igual que la automatización de la tarea o el trabajo repetitivo, lo que terminara ocasionando insatisfacción laboral, la cual puede resultar en niveles bajos de eficacia causada en la productividad y en un menor y un mayor absentismo (Ortiz & Domínguez, 2019). De lo anterior se puede rescatar que la teoría neoclásica defiende una división más flexible y un trabajo más enfocado a lo humano, donde las personas puedan sentirse importantes y valiosas y con significado.

2.2.1.3 Teoría Moderna de la Organización

Ortiz & Domínguez, (2019) mencionan que esta teoría se apoya en una base compleja y dinámica de las organizaciones, la cual se llama aproximación a los sistemas, la cual se origina de las ciencias biológicas y se modifica para suplir las necesidades de la teoría organizacional, proponiendo que en una organización hay una relación interdependiente con el medio. Esta teoría revela que un sistema organizacional se compone de cinco partes:

- Individuos: cada uno de los miembros de la organización, tiene su propia personalidad, habilidades y actitud hacia la organización, esto ejerce influencia en lo que se pretende conseguir de esta por la participación activa dentro del sistema.
- Organización formal: está constituida por los patrones interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema.
- Grupos pequeños: los individuos no trabajan unidos en grupos pequeños convirtiéndose en un medio que facilita la adaptación dentro del sistema.
- Estatus y roles: las diferencias de estatus y roles dentro de los puestos de una organización definen la conducta de los individuos dentro del sistema.
- Marco físico: hace referencia al ambiente físico externo y al nivel de tecnología que caracteriza a la organización.

Es por lo anterior que Soto, Jiménez & Hernández (2020), proponen que la teoría moderna se aleja de manera considerable del pensamiento clásico y neoclásico, pues esta se fundamenta en la aproximación a los sistemas, contemplando la organización como un organismo vivo, siendo el objetivo de esta alcanzar la estabilidad, crecer y adaptarse como hace cualquier organismo vivo para sobrevivir.

2.2.2 El Medio de Trabajo

El medio de trabajo se considera un proceso de construcción entre la familia y la vida social, el cual permite al trabajador confirmar su sentimiento de apego con la organización. Un miembro de la sociedad suele identificarse dentro de esta con un oficio o profesión, si este se retira o no cuenta con este oficio por un lapso de tiempo significativo, perderá al mismo tiempo esa identidad social (Pérez & Perea, 2016). Por el contrario, cuando alguien goza de un empleo en una organización muchas veces se queja de un trabajo sin importancia, está demasiado dividido y no soporta la pérdida de identidad que se da como consecuencia de esto (Espinoza Rodas, 2017). Es por esto que cuando se hace un plan de mejoramiento para la calidad de vida del empleado, dentro de la organización, se plantea un objetivo primordial que se tiene en cuenta es el incrementar el significado a través de intervenciones enfocadas en elementos relacionados con la tarea y que hacen referencia a las cuatro dimensiones principales de la calidad de vida en el trabajo.

2.2.2.1 Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo

La intervención, se debe planear con base en la tarea, pues es necesario que dicha tarea se enriquezca cimentada en el uso de las capacidades y la autonomía de cada trabajador, pues esto garantizara una red de retroalimentación, además de permitir que estos empleados se identifiquen con el producto y/o con la tarea teniendo esto mayor importancia para los mismos (Pérez, 2016).

2.2.2.2 El contexto físico

El contexto físico de la tarea debe tener en cuenta el ruido, la temperatura, la iluminación, la limpieza y pureza del aire en el ambiente. La empresa debe manifestar una mayor consciencia social frente a la salud y seguridad de los trabajadores, además proporcionarles una determinada comodidad (Gómez, Isaza, Gutiérrez & Quintero, 2016).

2.2.2.3 El contexto social

Los trabajadores deben tener garantizado por parte de la empresa el apoyo técnico, social y emotivo tanto de sus directivos como de sus compañeros de trabajo, pues se considera que este apoyo es fundamental en la toma de decisiones y para el cumplimiento de la tarea (Gómez, et., al 2016).

2.2.2.4 El entorno intraorganizacional

Las redes de comunicación son un componente importante en la infraestructura de la organización, pues es de esta manera como el trabajador lograra obtener la información necesaria para tomar decisiones encaminadas a la realización de la tarea. El trabajador debe poder gozar de las posibilidades de formación, promoción o cambio y seguridad de empleo (Gómez, et., al 2016).

2.2.3 Consecuencias de la Calidad de Vida en el Trabajo

En lo que respecta a las consecuencias, se ven inmersas la motivación y la satisfacción de los empleados, así mismo la productividad y calidad del servicio o producto final de la organización, y el beneficio y a la proporción de rendimiento por acción. Varga Ochoa (2019) señala que *“los principales indicadores de la calidad de vida en el trabajo son el ausentismo y a la proporción de rotación de la mano de obra, al número de quejas y de huelgas, o los conflictos, al despilfarro, a los accidentes, y por último al estrés y a la perdida de creatividad”*. Reflejándose como resultado final de la calidad de vida en el lugar de trabajo como una buena salud física y mental de quienes trabajan en la organización, lo cual es relacionado con accidentes y crisis.

Por otra parte el ambiente o entorno es el mismo para todas las organizaciones de una sociedad, mientras que la actividad de cada organización es diferente. El ambiente puede ser caracterizado de dos maneras: primeramente como el medio social en general, el cual afecta a todas las organizaciones de una sociedad dada, y en segunda medida el medio específico, el cual afecta a las organizaciones individuales dependiendo de su actividad (Rosas, 2017). El medio específico de la organización procede de manera directa sobre los colaboradores de esa organización. Esta como sistema social, institucionaliza y fortalece políticas y estándares los cuales intervienen sobre el comportamiento de estos individuos. Estas políticas y las coerciones que se ejercen para su aceptación, son frecuentemente sentidas como obligaciones de determinada manera. La coerción de la organización para conformar los estándares y las

expectativas del grupo, suelen condicionar la percepción que el individuo tiene de la realidad (Martínez Arana, Rivera Zavala & Vargas Obando, 2020).

2.2.4 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se presenta por Romero (2019), como un factor determinante en el grado de bienestar que una persona experimenta en su trabajo, ésta variable ha venido recientemente presentando problemáticas asociadas a la investigación de las organizaciones, sin embargo no se dispone de una definición única al respecto, diversos teóricos definen la satisfacción laboral desde diversas ópticas, por ejemplo; Alas (2007), define esta como “*una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo*”. Así mismo Wright y Davis (2003), anotan que “*la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben*” y Chiavenato & Sapiro (2017), la define como “*la actitud general del individuo hacia su trabajo*”.

De las anteriores definiciones se pueden destacar dos perspectivas básicas; la primera donde se entiende la satisfacción como un estado emocional, un sentimiento, una actitud o una respuesta afectiva hacia el trabajo; mientras que la segunda la contempla como el resultado de una comparación o ajuste entre expectativas, necesidades o resultados actuales del puesto y las prestaciones que el trabajo les ofrece realmente (Chiavenato & Sapiro, 2017).

Tomando como referencia los elementos anteriores, Hamermesh (1977), citado en Ndamsa, Baye & Epo, (2013), anotan que la satisfacción laboral hace referencia a una conceptualización multidimensional y multidisciplinar, que presume el estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que perciben las personas hacia su trabajo, esto como resultado de la mayor o menor diferencia que existe entre sus expectativas pasadas y presentes, refiriéndose a las recompensas y el rol que le ofrece su trabajo y la medida en que éstas se cumplen.

2.2.5 Variables explicativas de la satisfacción laboral

2.2.5.1 Características sociodemográficas del empleado

Para Arrieta Rivero & García Buelvas (2015), las características individuales o personales de un trabajador, influyen notoriamente en el nivel de satisfacción laboral que este experimenta. Se puede tomar como ejemplo la relación entre la satisfacción laboral y la edad del empleado, esta

se presenta a partir del pasar del tiempo, pues es más probable que los empleados logren con el tiempo realizar procesos de capacitación y entrenamiento en sus lugares de trabajo, lo que posibilitará el aumento de su capital humano, aumentos en la productividad, y así mismo mejorar sus salarios.

Teóricos como Carrillo-García, Solano-Ruíz, Martínez-Roche & Gómez-García, (2013), han demostrado que la satisfacción se distingue por un crecimiento continuo con relación a la edad, inclusive, utilizando una relación no lineal entre edad y satisfacción se han encontrado correlaciones estadísticamente significativas. En lo que se refiere a la variable género, numerosos trabajos muestran que en las mujeres suelen presentarse mejores niveles de satisfacción laboral que los hombres. Desde la perspectiva teórica de Mahamud, Campos-Izquierdo & González-Rivera, (2017), han intentado manifestar esta particularidad bajo el argumento que existe la posibilidad de que *“las mujeres presenten unas menores expectativas hacia su empleo, ellas hacen que su nivel de satisfacción supere al de los hombres, cuyas expectativas hacia el trabajo son más exigentes y, por tanto, de más difícil cumplimiento”*

También se presentan una serie de argumentos que explican la menor satisfacción laboral de parte de las mujeres; en primera instancia, entre los grupos de empleadas femeninas de edad superior, el ambiente más restrictivo en que se ha desarrollado su rol laboral ha supuesto sus expectativas inferiores frente a las de las mujeres más jóvenes (Meza Barajas, 2017). En segunda instancia, aquellas mujeres que tienen un menor nivel educativo o con menor retribución salarial cobijarán peores expectativas. Y en tercera instancia, la elección de un trabajo bien remunerado, presume que las mujeres satisfechas por estar empleadas, esperen menos de su entorno laboral (Martínez León, Olmedo Cifuentes, Arcas Lario & Zapata Conesa, 2018).

En cuanto al nivel educativo y su relación con la satisfacción laboral se presenta usualmente, según Meza Barajas (2017), un efecto negativo, minimizándose la satisfacción conforme dicho nivel de formación aumenta. Esto estaría explicado por las mayores aspiraciones de los trabajadores más cualificados. Desde el punto de vista de las variables que guardan relación con el puesto de trabajo y el ámbito de la organización, se ha llegado a afirmar que estas tienen mayor impacto sobre la satisfacción laboral que las variables individuales. En lo que respecta al puesto que ocupa el trabajador dentro de la jerarquía de la organización, se supone un determinante positivo en la satisfacción laboral, siendo coherente con la afirmación de que una

mayor autonomía y posibilidades de liderazgo, así como un probable nivel superior de retribución, conducen a una mayor satisfacción laboral (Trujillo & Vargas, 2017).

2.2.5.2 Efecto de los empleados insatisfechos y satisfechos en el lugar de trabajo

Gómez Marín, García Pineda & Mayorca Beltrán, (2016), apuntan que si a un trabajador no le gusta o no la labor que desempeña, esto traerá consecuencias; la teoría de los comportamientos de salida-voz-lealtad-negligencia es útil para comprender las consecuencias de la insatisfacción. Como se puede observar en la figura 1, se presenta la estructura de estas cuatro respuestas, que se diferencian una de la otra en dos dimensiones: constructiva/destructiva y activa/pasiva, mostrándose sus respuestas de la siguiente forma:

- Salida: Comportamiento dirigido hacia salir de la organización, en busca de un puesto nuevo o por renuncia.
- Voz: Tratar en forma activa y constructiva de mejorar las condiciones, inclusive con sugerencias de mejora, análisis de los problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.
- Lealtad. Espera pasiva pero optimista de que las condiciones mejoren, inclusive hablando por la organización ante críticas del exterior y con la confianza de que la administración está “haciendo las cosas correctas”.
- Negligencia: Permitir pasivamente que las condiciones empeoren, inclusive con ausentismo o impuntualidad crónicos, poco esfuerzo y mayor tasa de errores.

Figura 1. Respuestas a la insatisfacción en el trabajo



Tomado de: Gómez Marín, García Pineda & Mayorca Beltrán, (2016).

2.3 Sistema de variables

Definición Nominal Clima Organizacional

Definición Conceptual El clima Organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, teniendo en cuenta que este es medido por relaciones dentro y entre los grupos que comprende cada organización Chiavenato (2009), .

Definición operacional

Escala de Clima Organizacional (EDCO) de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria (2013)

Definición Nominal Satisfacción Laboral

Definición Conceptual Representa la interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, buscando la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben de este (Wright y Davis, 2003).

Definición Operacional Cuestionario S20/23 o de “medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales”, de Mélia & Peiró (1989).

2.3.1 Operacionalización de las Variables

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral 29

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Valoración |
|----------------------------|-------------------------|---|---|
| Relaciones interpersonales | Aceptación del grupo | 1. Los miembros del grupo tiene en cuenta mis opiniones 2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo 3. Los miembros del grupo son distantes conmigo 4. M grupo de trabajo me hace sentir incomodo 5. El grupo de trabajo valora mis aportes | Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) |
| Estilos de Dirección | Estilos de Dirección | 6. Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo 7. El jefe es mal educado 8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo 9. Las órdenes impartidas por el jefe son de manera arbitraria 10. El jefe desconfía del grupo de trabajo | |
| Retribución | Sueldo | 11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa 12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades 13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial 14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa 15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes | |
| Sentido de Pertenencia | Identidad Institucional | 16. Realmente me interesa el futuro de la empresa 17. Recomiendo a mis amigos la empresa como excelente sitio de trabajo 18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa 19. Sin remuneración no trabajo horas extras 20. Sería más feliz en otra empresa | |
| Disponibilidad de recursos | Ambiente físico | 21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo 22. El ambiente físico de mi trabajo es adecuado 23. El ambiente físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor realizada 24. Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo 25. La iluminación del área de trabajo es deficiente | |
| Estabilidad | Control | 26. La empresa despide el personal sin tener en cuenta su desempeño 27. La empresa brinda estabilidad laboral 28. La empresa contrata personal temporal 29. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales | |

| | | | |
|------------------------------------|---|---|---|
| | | 30. De mi buen desempeño depende mi permanencia en el cargo | |
| Claridad | Coherencia | 31. Entiendo de manera clara las metas de la empresa 32. Conozco bien como la empresa está logrando sus metas 33. Algunas tareas asignadas tienen poca relación con las metas 34. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa 35. Las metas de la empresa son poco entendibles | |
| Valores Colectivos | Trabajo en equipo | 36. El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno 37. Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales 38. Cuando necesito información de otras dependencias las puedo conseguir fácilmente 39. Cuando salen las cosas mal las dependencias son rápidas en culpar a otras. 40. Las dependencias resuelven sus problemas sin necesidad de culpar a otras | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Valoración |
| Supervisión de la labor realizada | Relaciones personales con la jerarquía | 13. Las relaciones personales con sus superiores 14. La supervisión que ejercen sobre usted 15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado 16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea 17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa 18. El apoyo que recibe de sus superiores | Insatisfecho: • Muy (1) • Bastante (2) • Algo (3) Indiferente (4) |
| Ambiente (físico) laboral | Higiene, salubridad y seguridad ocupacional | 6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo 7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. 8. La iluminación de su lugar de trabajo 9. La ventilación de su lugar de trabajo 10. La temperatura de su local de trabajo | Satisfecho • Algo (5) • Bastante (6) • Muy (7) |
| Satisfacción con la participación. | Salario y demás | 4. El salario que usted recibe 11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa 12. Las oportunidades de promoción que tiene 22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales 23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales | |

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Satisfacción intrínseca en el trabajo | Realización, oportunidades y objetivos a lograr | <ol style="list-style-type: none"> 1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo 2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca 3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan 4. El salario que usted recibe 5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar |
| Satisfacción con el reconocimiento | Toma de decisiones, participación y cooperación. | <ol style="list-style-type: none"> 19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo 20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección 21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa |

CAPITULO III

3. ENFOQUE METODOLOGICO

3.1 Tipo

Esta investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, pues permitió medir y evaluar la el clima organizacional y la satisfacción laboral a través de la aplicación de instrumentos y el análisis estadísticos, señalando alternativas por medio de la implementación numérica, permitiendo conocer la realidad de manera exacta (Hernández, Sampieri & Torres, 2018).

3.2 Diseño

La presente investigación se llevó a cabo bajo un diseño no experimental, pues según Hernández, Sampieri & Torres, (2018), en este no se manipularon las variables, fue de corte transversal porque correspondió al año 2020-I en los dos primeros periodos académicos, con única aplicación en ese periodo de tiempo, los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Fue correlacional porque dio respuesta a la pregunta ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar?

Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables, cuantificando relaciones. Es decir, tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” Hernández, Sampieri & Torres, (2018). Por ello se examinan las relaciones entre variables y sus resultados, esto no quiere decir que una sea la causa de la otra, la correlación explora la asociación existente, pero no son relaciones causales, sino que más bien influye directamente en un cambio de factor en otro.

3.3 Población y Muestra

La población para Hernández, Sampieri & Torres, (2018), es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; mientras que la Muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. En esta

investigación la población estuvo compuesta por los trabajadores del área administrada y cuerpo docente de la Institución Educativa, Francisco Molina Sánchez. La muestra correspondió a 55 docentes y 7 administrativos para un total de 62 personas.

3.4 Técnicas e instrumentos

Se recolectó la información de primera fuente arrojada mediante los instrumentos aplicados y la información de segunda fuente fue proporcionada por la I.E Francisco Molina Sánchez, a través de la oficina de rectoría y coordinación. Para esta investigación se implementó para medir la variable independiente la Escala de Clima Organizacional (EDCO) de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria (2013). Este instrumento evalúa un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Para la segunda variable Satisfacción Laboral, se utilizó el Cuestionario S20/23 o de “medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales, de Méliá & Peiró (1989), que permite la obtención de “una evaluación rica de contenido sobre la satisfacción laboral, teniendo en cuenta las importantes restricciones motivacionales y temporales a las que puede estar expuesto el trabajo del investigador o el consultor en contextos organizacionales.

3.5 Consideraciones éticas y consentimiento informado.

Las consideraciones sobre la ética profesional, según (Barreto, 2010) hacen referencia a como “los profesionales en diversas facultades llevan a la práctica los principios, valores y normas para desempeñar las funciones y deberes que favorezcan tanto a la sociedad como al investigador, sin afectar los derechos, la integridad y bienestar de las personas”; de este modo, el código deontológico y bioético reglamenta, que el ejercicio de la profesión de psicología debe ser guiado por criterios, conceptos y elevados fines que propenda a enaltecer su profesión; por lo tanto, están obligados a ajustar sus actuaciones profesionales a las distintas normas.

El artículo 50 del código deontológico y de bioética, hace en referencia a investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones. Donde refiere que, “los profesionales de

la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.” Colegio colombiano de Psicólogos (2009). Es por ello que, previamente de aplicar los instrumentos de desempeño laboral y clima organizacional se les explico a los participantes la finalidad y el propósito de dichos cuestionarios, informándoles el tema de investigación y explicándoles que ellos habían sido seleccionados por ser parte de la planta administrativa de la organización.

Así mismo, después de explicarles la importancia que tiene su participación en la misma, se le entrego a cada uno un documento donde deberían registrar sus datos personales, entre los cuales están su nombre, numero de documento de identidad. Explicado lo anterior, si no se presentan dudas por parte del participante acerca de la investigación, aceptando libremente y sin ningún tipo de medidas coercitivas y/o económicas, se solicita la firma del consentimiento informado. Según lo reglamentado en la ley 1090 del 2006 del ejercicio profesional del psicólogo, en el cual se contemplan el consentimiento informado donde se aclara de manera expresa las condiciones de confidencialidad, donde se le debe explicar a los participantes del proceso los fines de este. (Ver anexo 4).

3.6 Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis

Para Arias (2016) la hipótesis es una “suposición que expresa la posible relación entre dos más variables, la cual se formula para responder tentativamente a un problema o pregunta de investigación” (p. 47).

En la hipótesis correlacional como es el caso de esta investigación, para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la hipótesis no solo puede establecer que dos más variables se encuentran vinculadas, sino también como están asociadas. Alcanzan el nivel predictivo y parcialmente explicativo.

Por consiguiente, se establecen las hipótesis en esta investigación:

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

Hipótesis estadística **H₁**: $r(x,y) \neq 0$ y **H₀**: $r(x,y) = 0$

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ RH_0

CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4. RESULTADOS

4.1 Caracterización sociodemográfica de la población

A continuación se presentan los resultados del primer objetivo específico el consistió en caracterizar la población de estudio sociodemográficamente por edad, genero, puesto de trabajo, nivel de estudio, tipo de contratación y número de horas trabajadas.

Tabla 1. Características sociodemográficas por edad de los funcionarios de la I. E

Francisco Molina Sánchez

| Características sociodemográficas por edad | | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|--|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| Válido MENOR DE 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| ENTRE 30 Y 39 | 8 | 13 | 13 | 61 | |
| ENTRE 40 Y 49 | 22 | 35 | 35 | 100,0 | |
| MAYOR DE 50 | 30 | 49 | 49 | | |
| Total | 62 | 100,0 | 100,0 | | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Se puede observar que un 49% de la población del estudio, con una frecuencia de 31 funcionarios se encuentra en un rango de edad mayor de los 50 años, el rango de edades entre 40 y 49 tiene un porcentaje de 35% de la población, con una frecuencia de 22 funcionarios, mientras que el rango de edad entre los 30 a 39 tiene un 13%, con frecuencia de 8 funcionarios, y solo el 3%, con frecuencia de 2 funcionarios son menores de 29 años.

Chart Title

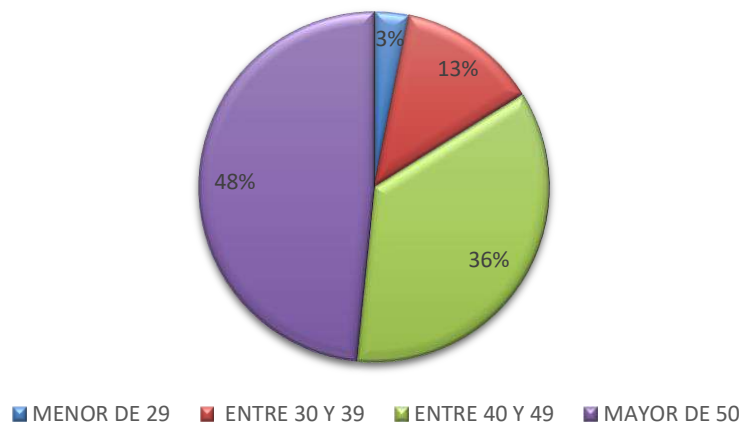


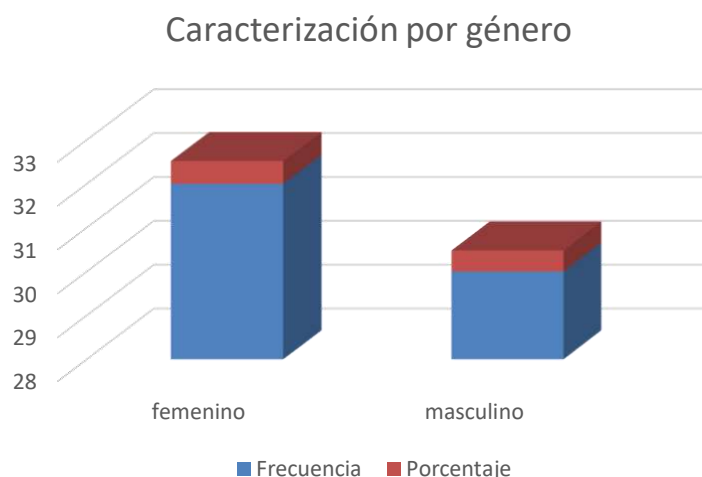
Grafico 1. Características sociodemográficas por edad. *Elaboración propia*

Tabla 2. Caracterización por género

| | | Caracterización por género | | | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|----------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | |
| | MASCULINO | 30 | 48% | 48 | 48 |
| | FEMENINO | 32 | 52% | 52 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

En lo que respecta a la caracterización por género, un 52% de la población con frecuencia de 32 funcionarias, pertenecen al género femenino, siendo esta la más alta, mientras que el género masculino, está representado por un 30% de la población, con frecuencia de 30 funcionarios. Lo que quiere decir que la naturaleza de las funciones que deben llevar a cabo los funcionarios son compartidas y en los casos de igual complejidad para ambos géneros y no exige una capacidad y/o fortaleza física, de carácter especial para enfrentar situaciones problemáticas.



Gráfica 2. Caracterización por género. Elaboración propia

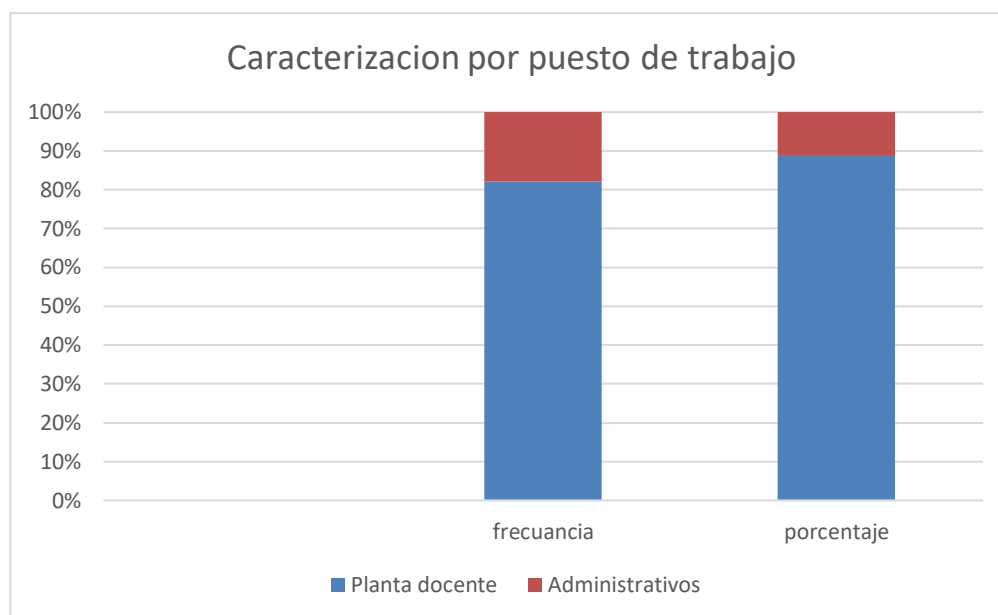
Tabla 3. Caracterización por puesto de trabajo

| | | Caracterización por puesto de trabajo | | | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------------|---------------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | |
| | Secretaría | 2 | 3 | 3 | 3 |
| | Coordinación | 2 | 3 | 3 | 6 |
| | Pagaduría | 1 | 2 | 2 | 8 |
| | Biblioteca | 1 | 2 | 2 | 10 |
| | Doc. Ed. Física | 2 | 3 | 3 | 13 |
| | Doc. Ciencias Sociales | 4 | 6 | 6 | 19 |
| | Doc. Religión | 1 | 2 | 2 | 21 |
| | Doc. Filosofía | 2 | 3 | 3 | 24 |
| | Doc. Inglés | 3 | 5 | 5 | 29 |
| | Doc. Física | 3 | 5 | 5 | 34 |
| | Doc. Ciencias Naturales | 3 | 5 | 5 | 39 |

| | | | | |
|------------------|----|-------|-------|-----|
| Doc. Matemáticas | 5 | 8 | 8 | 47 |
| Doc. Castellano | 3 | 5 | 5 | 52 |
| Doc. Química | 2 | 3 | 3 | 55 |
| Doc. Artística | 1 | 2 | 2 | 57 |
| Doc. Informática | 2 | 3 | 3 | 60 |
| Doc. Primaria | 21 | 34 | 34 | 94 |
| Doc. Preescolar | 4 | 6 | 6 | 100 |
| Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Se puede evidenciar en la tabla anterior, la caracterización de los funcionarios administrativos y planta docente de la Institución, por su frecuencia y por su porcentaje, donde el 89% de la población son docentes de las diferentes áreas y niveles de primaria, bachillerato y preescolar y el 11%, con frecuencia de 12 funcionarios del área administrativa, tal y como se evidencia en la gráfica 16.



Gráfica 3. Caracterización por puesto de trabajo. *Elaboración Propia*

Tabla 4. Caracterización por nivel de estudio

| | | Caracterización Nivel de estudio | | | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|----------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | |
| | Nivel Técnico | 6 | 10% | 10 | 10 |
| | Nivel Profesional | 56 | 90% | 90 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Según la tabla anterior se puede observar la caracterización por nivel de estudio, donde el 90% de los funcionarios, con frecuencia de 56, tienen un título profesional, mientras que solo un 10% de estos con frecuencia de 6 funcionarios, han cursado el nivel técnico. Lo anterior

apunta a que el talento humano se encuentra bien preparado, que gozan de potencialidades y buenas habilidades para desempeñar su rol de trabajo.

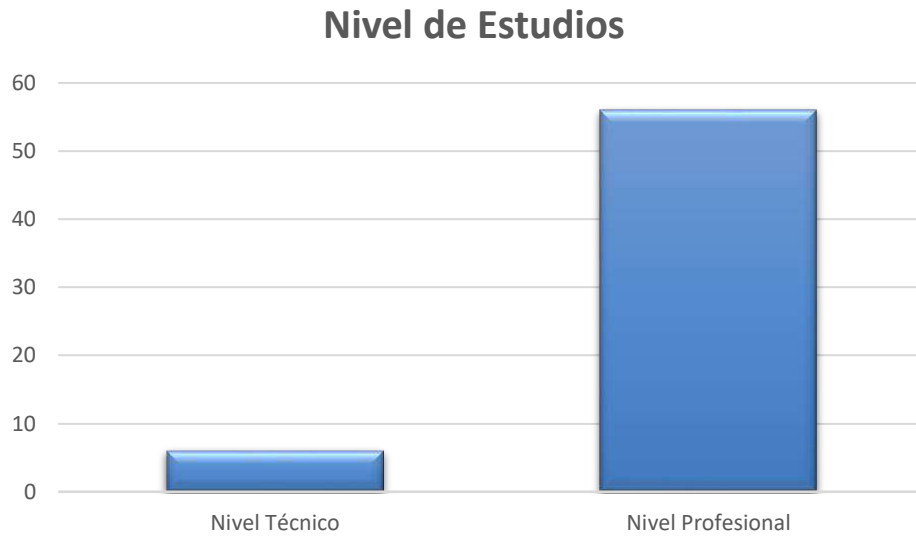


Grafico 4. Nivel de estudios. *Elaboración propia*

Tabla 5. Caracterización por tipo de contratación

| Caracterización por tipo de contratación | | | | | |
|---|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Cont. Término indefinido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | | 62 | 100% | 100 | 100 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Se evidencia en la tabla 5, que los funcionarios de la I.E Francisco Molina Sánchez, en un 100% gozan del tipo de contratación mediante contrato a término indefinido, lo que significa que existe más seguridad en cuanto a la preservación del cargo y mejores condiciones laborales.

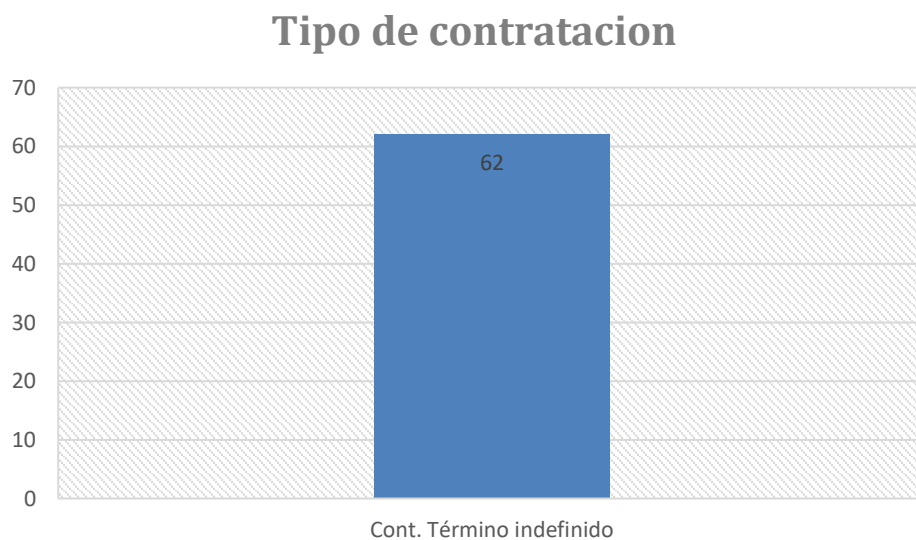


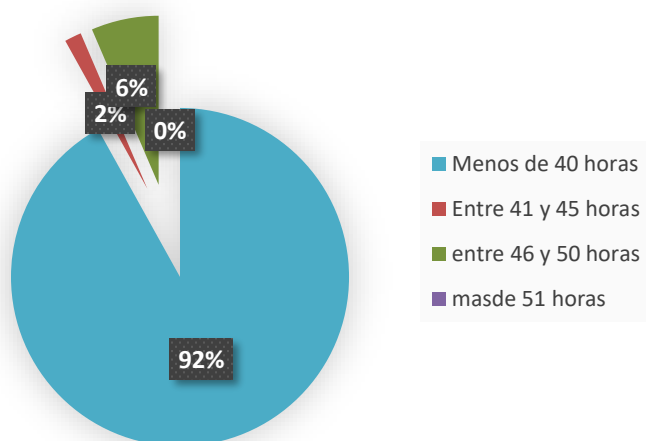
Grafico 5. Tipo de contratación. *Elaboración propia*

Tabla 6. Caracterización por número de horas trabajadas

| Caracterización por número de horas trabajadas | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Menos de 40 horas | 57 | 92 | 92 | 92 |
| Entre 41 y 45 horas | 1 | 2 | 2 | 94 |
| Válido Entre 46 y 50 horas | 4 | 6 | 6 | 100 |
| Más de 51 horas | 0 | 0 | 0 | |
| Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Se evidencia en la tabla anterior que el 92% de los empleados, con una frecuencia de 57 trabajan menos de 40 horas semanales, y el 6% de estos con frecuencia de 4, trabajan entre 46 y 50 horas y solo el 2%, que corresponde a un empleado trabaja entre 41 y 45 horas. Lo que significa que no existe carga laboral extenuante, lo que le permite en su gran mayoría espacios libres en su vida personal.



Grafica 6. Nivel de horas trabajadas. *Elaboración Propia*

Tabla 7. Caracterización de categorías jerárquicas

| Caracterización de categorías jerárquicas | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Empleador o Trabajador | 58 | 94 | 94 | 94 |
| Directivos | 2 | 3 | 3 | 97 |
| Válido Mando Intermedio | 2 | 3 | 3 | 100 |
| Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Se observa en la tabla 7, la Caracterización de categorías jerárquicas de los funcionarios, donde el 94% de la población se encuentra en un rango jerárquico de empleado, el 3% son directivos y 3% de los encuestados ocupan un cargo de mando intermedio. Lo que quiere decir que los niveles superiores controlan los niveles inferiores para desempeñar diferentes funciones o cumplir diferentes fines dentro de la institución.



Grafico 7. Categorías jerárquicas. *Elaboración propia*

4.2 Procesamiento de datos

Tras la aplicación de los dos instrumentos planteados para medir clima organizacional, la Escala de Clima Organizacional (EDCO) de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria (2013) y para medir satisfacción laboral, el Cuestionario S20/23 o de “medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales”, de Mélia & Peiró (1989). El procesamiento de los datos de medición se elaboró a través del programa Excel del paquete de Office de Windows 10 y las correlaciones y la interpretación de resultados de correlación y estadísticos se elabora con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 2.5.

4.3 Niveles de Clima Organizacional

La Escala de Clima Organizacional (EDCO) consta de cuarenta ítems, y está constituido por ocho factores, cada factor consta de cinco preguntas, los cuales son: Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Retribución, Sentido de pertenencia, Disponibilidad de recurso, Estabilidad, Claridad y Coherencia en la dirección y Valores colectivos. Dentro de la Escala se encuentran ítems con valoración positiva como negativa los cuales se explican a continuación:

Tabla 8. Ítems de valoración Escala EDCO

| | Siem pre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
|------------------|-------------|-----------------|------------------|----------------|-------|
| Ítem positivo | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Ítem negativo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: Escala EDCO Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo & Sanabria (2013)

Los ítems positivos de la escala son:

1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40.

Los ítems negativos de la escala son:

3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 39.

Para conseguir el análisis del Clima Organizacional según la escala EDCO, la puntuación mínima es de 40 puntos y la máxima es de 200 puntos, las cuales están establecida en tres intervalos de igual tamaño, así:

- Nivel Bajo: de 40 a 93 puntos.
- Promedio: de 94 a 147 puntos.
- Nivel Alto: puntajes entre 148 y 200.

Tabla 9. Resultados Generales Clima Organizacional

| INDICADORES | Valor total |
|---|-------------|
| 1 Relaciones interpersonales | 21,55 |
| 2 Estilo de dirección | 20,94 |
| 3 Sentido de pertenencia | 22,92 |
| 4 Retribución | 16,97 |
| 5 Disponibilidad de recursos | 18,13 |
| 6 Estabilidad | 21,13 |
| 7 Claridad y coherencia en la dirección | 19,26 |
| 8 Valores colectivos | 19,24 |
| Total | 160,15 |

Fuente de elaboración propia (2020).

Según resultados obtenidos de manera general, y a partir de la aplicación de a escala (EDCO), y sus 8 factores analizados para conocer el nivel del clima organizacional la I E, Francisco Molina Sánchez, se evidencia, en la tabla 2, que poseen un nivel alto, con una puntuación de (160.15), dentro de los factores la calificación más alta corresponde al factor de sentido de pertenencia, con un puntaje de 22.92, el cual pertenece al 87%, lo que quiere decir que los trabajadores gozan de la seguridad que necesitan para sentirse que ocupan un lugar dentro del grupo, por lo que tienen conductas que les permiten asegurar un sitio dentro de la institución, de la misma manera las relaciones interpersonales y la estabilidad laboral con puntuaciones por encima del 82%. Por otro lado resulta necesario subrayar que existen 4 factores con porcentajes debajo del 75%, en su orden son; retribución, Disponibilidad de Recursos, Valores Colectivos y Claridad y coherencia en la dirección.

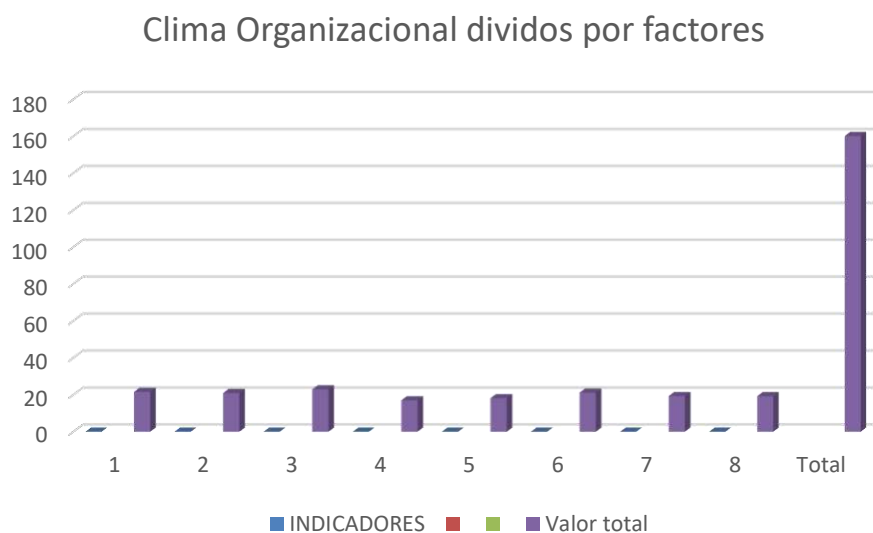
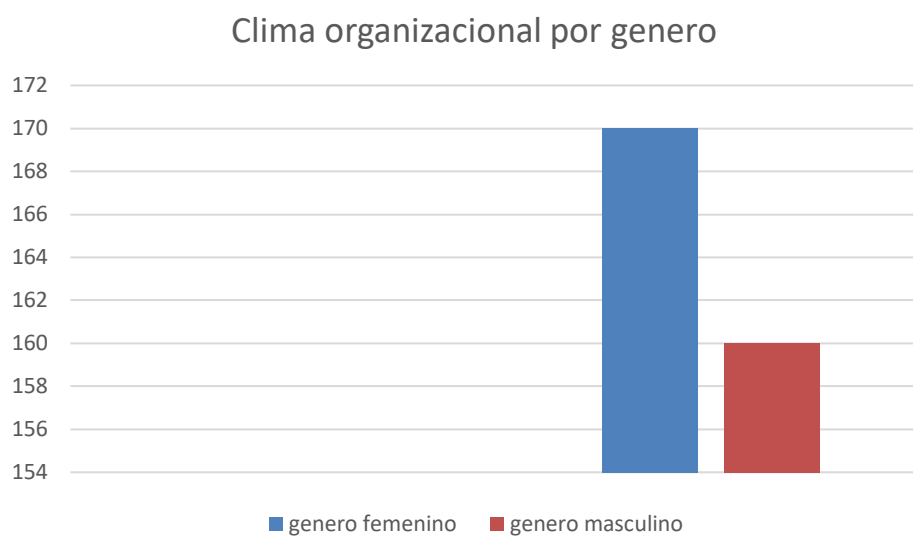


Grafico 8. Clima organizacional dividido por factores. *Elaboración Propia*

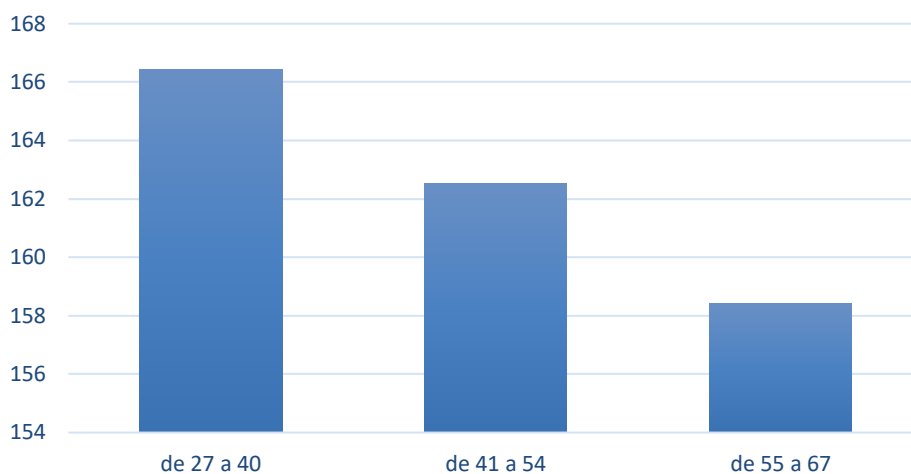
Esta grafica muestra los porcentajes de percepción de clima organizacional a nivel general.



Grafica 9. Clima organizacional por género. *Elaboración propia*

Se puede observar en la gráfica los porcentajes de la percepción del Clima Organizacional según el género de los empleados de la I. E Francisco Molina Sánchez. Los resultados para esta variable se presentaron así: en hombres (160.04) y en mujeres (170.03). Lo que quiere decir que el género femenino de la institución percibe de una mejor forma el clima organizacional de la institución, debido a que tienden a crear mayor sentido de pertenencia y relacionar los sentimientos con lo que realizan.

Puntaje de clima por edad



Grafica. Clima Organizacional por edades. *Elaboración propia*

Se puede observar en la gráfica 4; los niveles de Clima Organizacional distribuidos por edad así: 27 a 40 años tiene una puntuación de 166,44, en el rango de 41 a 54 obtuvieron una ponderación de 162,54 y el rango de edad de los 55 a los 67, obtuvo un 158,42 como puntuación. Lo anterior indica que en todos los rangos de edad existe un nivel de Clima Organizacional alto. Resulta importante mencionar que el rango comprendido entre los 27 a los 40 años posee mejores puntuaciones en los factores de buenas relaciones interpersonales, seguridad en el puesto de trabajo y retribución.

Tabla 10. Nivel global de clima Organizacional

| | | Nivel de Clima Organizacional | | | |
|--------|----------|-------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | BAJO | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | PROMEDIO | 10 | 16,7 | 17 | 17 |
| | ALTO | 52 | 83,3 | 83 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Se puede observar en la tabla 10, el nivel global de clima organizacional de los empleados evaluados de la I.E Francisco Molina Sánchez, los cuales manejan un nivel alto del 83% de la muestra evaluada, con una frecuencia de 52 trabajadores y solamente un 17% están en un nivel promedio, con una frecuencia de 10 empleados. Lo anterior significa que los trabajadores de esta institución manejan una buena percepción en cuanto al clima laboral de esta.

Tabla 11. Dimensión Relaciones interpersonales del Clima Organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NO SALUDABLES | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | POR MEJORAR | 6 | 10,2 | 10 | 10 |
| | SALUDABLES | 56 | 89,8 | 90 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Según la tabla 11, se evidencia el grado en que los empleados se ayudan entre sí y se observa que sus relaciones son respetuosas y consideradas, lo anterior es el resultado de las relaciones interpersonales de los 62 trabajadores que participaron en esta investigación. El 90% es valor más alto de todos con esto se puede decir que las relaciones interpersonales se encuentran en una forma saludable, el 10% restante se presenta en el nivel con cambios a seguir mejorando, pues se considera que contribuirá en gran medida a la consecución de los objetivos y al clima laboral de la organización.

Tabla 12. Dimensión Estilos de Dirección del Clima Organizacional.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NO SALUDABLES | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | SALUDABLES | 49 | 78,8 | 79 | 79 |
| | POR MEJORAR | 13 | 21,0 | 21 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

En la tabla 12, se evidencia el nivel de estilos de dirección, el cual mide el grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores, el resultado que el 79%, con una frecuencia de 49 empleados tienen aceptación con los lineamientos establecidos y existe estimulación hacia el empleado por parte de la gerencia, así como la confianza entre los empleados y empleadores dentro de la institución; mientras que el 21%, con frecuencia de 13 empleados están en el nivel de mejorar.

Tabla 13. Dimensión de Retribución del Clima Organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NO SALUDABLES | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | SALUDABLES | 16 | 27 | 27 | 29 |
| | POR MEJORAR | 44 | 71 | 71 | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

En la tabla 6, se evidencia el nivel en la dimensión de retribución, la cual mide el grado de equidad en la remuneración y beneficios que los empleados reciben por el trabajo desempeñado donde se presenta un porcentaje es de 71% con una frecuencia de 44 empleados por mejorar, lo que evidencia que los trabajadores no están de acuerdo con la asignaciones salariales, mientras que el 27% con frecuencia de 16 de estos, están en el nivel de consideración saludable; se debe anotar que un 2% evaluó como no saludable la retribución para la organización.

Tabla 14. Dimensión Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional

| Dimensión Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional | | | | | | |
|--|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|--|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| Válido | NO SALUDABLES | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | SALUDABLES | 60 | 97 | 97 | 97 | |
| | POR MEJORAR | 2 | 3 | 3 | 100,0 | |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | | |

Fuente de elaboración propia (2020)

Como se puede observar en la tabla anterior, se presenta el nivel de Sentido de Pertenencia del Clima Organizacional, el cual mide el grado de orgullo derivado de la vinculación a la organización y el compromiso con sus objetivos y programas. Según se muestra en esta, un 97% de los empleados los cuales representan una frecuencia de 60, lo que quiere decir que estos trabajadores respetan las leyes y normas de la institución y además reciben sus aportaciones y beneficios dentro de los plazos establecidos como prestaciones sociales de ley y asignaciones salariales de acuerdo a sus funciones. Mientras que solo un 3% de los empleados que corresponde a una frecuencia de 3, dice que estos aspectos deben mejorar.

Tabla 15. Dimensión Disponibilidad de recursos del Clima Organizacional

| Dimensión Disponibilidad de recursos del Clima Organizacional | | | | | | |
|--|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|--|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| Válido | NO SALUDABLES | 3 | 4,9 | 5 | 5 | |
| | SALUDABLES | 25 | 40,1 | 40 | 45 | |
| | POR MEJORAR | 34 | 55,0 | 55 | 100,0 | |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | | |

Fuente de elaboración; propia (2020)

Esta dimensión mide el grado en que los empleados cuentan con la información los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para realizar su trabajo. Se evidencia en la tabla 15, que el 55% de estos empleados, con frecuencia de 34, piensan la organización debe mejorar en las áreas de trabajo con el fin que estos pueden estar más cómodos, de igual manera, piensan que otro aspecto por mejorar es el que se refiere a los materiales necesarios para realizar su trabajo, enfocándose también en que deben existir

reuniones más frecuentes en las cuales el los trabajadores puede solicitar lo que necesite para mejorar sus actividades. Así mismo vemos por el contrario que un 40% de los empleados piensa que estos aspectos son buenos o saludables, mientras que el 5%, piensa que dichos aspectos se presentan en un nivel no saludable.

Tabla 16. Dimensión de Estabilidad del Clima Organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NO SALUDABLES | 1 | 2 | 2 | 2 |
| | SALUDABLES | 51 | 82 | 82 | 84 |
| | POR MEJORAR | 10 | 16 | 16 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020)

En la tabla 16 se evidencian los resultados de la dimensión de estabilidad, la cual mide el grado en que los empleados de la organización ven claras posibilidades de pertenencia y estima, como que a la gente se la conserva o se despide con criterio justo. Se puede observar que los resultados apuntan a que un 82% con frecuencia de 51 empleados, perciben estabilidad y seguridad con sus trabajos, tomándose en cuenta el desempeño del funcionario antes de tomar una decisión de su suspensión de contrato, lo cual contribuye a tener un aspecto favorable para el desarrollo del trabajo y así mismo favorece al buen clima de la organización. El 16 % de la población considera que esta dimensión se debe mejorar en la institución, así mismo se debe tener en cuenta que el 2% de os funcionarios evaluados consideran que estos aspectos no son saludables para la organización.

Tabla 17. Dimensión Claridad y coherencia en la dirección del Clima Organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NO SALUDABLES | 1 | 2 | 2 | 2 |
| | SALUDABLES | 35 | 56 | 56 | 58 |
| | POR MEJORAR | 26 | 42 | 42 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020)

Según los datos explícitos en la tabla anterior se mide el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la organización, a medida en que las metas y programas de las áreas son coherentes con los criterios y políticas de la alta gerencia. Se evidencia en la tabla 17 que el 56% con frecuencia de 35 funcionarios, lo que significa que docentes y administrativos entienden de manera clara los objetivos de la organización, mientras que el 42% , con frecuencia 26 funcionarios, no tienen claro hacia dónde están dirigidas las metas, hasta donde

se quiere llegar y lo que quiere proyectar la institución. Se debe tener en cuenta que el 2% de los funcionarios considera que la dimensión no es saludable.

Tabla 18. Dimensión de Valores Colectivos del Clima Organizacional

| Dimensión Valores Colectivos del Clima Organizacional | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido NO SALUDABLES | 2 | 3 | 3 | 3 |
| SALUDABLES | 36 | 58 | 58 | 61 |
| POR MEJORAR | 24 | 39 | 39 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Como se evidencia en la tabla anterior, se presentan los resultados de los niveles de valores colectivos en los funcionarios de la institución, esta dimensión mide el grado en que se percibe el medio interno; con aspectos como la Cooperación, que se ve retribuida en ayuda mutua y apoyo; así como la Responsabilidad, que se ve reflejada en esfuerzo adicional y cumplimiento, al igual que el Respeto, el cual se mide por la consideración y buen trato. Según lo anterior, los funcionarios, en un 58% con frecuencia de 36, perciben que dichos valores, son saludables para ellos, mientras que un 39%, con una frecuencia equivalente a 24 funcionarios, coinciden en que estos aspectos se deben mejorar. Cabe anotar que el 3% de estos afirman que dichos aspectos no son saludables.

4.4 Niveles de Satisfacción Laboral

Después de haber establecido los resultados de la Escala EDCO, se prosigue con los resultados del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, cuyo objetivo es dar a conocer los aspectos sociodemográficos de los funcionarios de la I. E Francisco Molina Sánchez, en términos de edad, género, estado civil, etc., con el fin de disponer de un perfil que sirva para contextualizar cómo son y qué características presentan. Así mismo este pretende dar a conocer el nivel de satisfacción laboral que tienen estos empleados.

La versión S20/23 presenta unas alternativas en el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen distintos aspectos de su trabajo:

1. Muy Insatisfecho. 2. Bastante Insatisfecho. 3. Algo Insatisfecho. 4. Indiferente. 5. Algo Satisfecho. 6. Bastante Satisfecho. 7. Muy Satisfecho

Tabla 19. Nivel global de Satisfacción Laboral de los funcionarios de la I.E Francisco Molina Sánchez

| Nivel global de Satisfacción Laboral | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido Algo satisfecho | 45 | 73 | 73 | 73 |
| Bastante Satisfecho | 9 | 14 | 14 | 87 |
| Indiferente | 8 | 13 | 13 | 100 |
| Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020)

De igual forma se observa en la gráfica 14, el resultado global del cuestionario de satisfacción laboral, con una calificación del 73% de los trabajadores de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez teniendo un nivel de “algo satisfecho” en el ambiente de la institución, el 14% se encuentra “bastante satisfecho”, mientras el 13% se presenta “indiferente”.

Tabla 20. Resultados de satisfacción laboral general por dimensiones

| INDICADORES | | Valor total |
|---|--|-------------|
| Satisfacción con su trabajo | | 6,1 |
| Satisfacción con sus superiores | | 5,8 |
| Satisfacción con la participación en las decisiones | | 5,7 |
| Satisfacción con el reconocimiento | | 5,1 |
| Satisfacción con el ambiente físico | | 4,9 |

| Muy Satisfecho | Bastante Satisfecho | Algo Satisfecho | Indiferente | Algo Insatisfecho | Bastante Insatisfecho | Muy Insatisfecho |
|----------------|---------------------|-----------------|-------------|-------------------|-----------------------|------------------|
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Fuente de elaboración propia (2020)

En la tabla 20, se observan los indicadores que mostraron resultados satisfacción o insatisfacción en diversas escalas o niveles de manera global. Se evidencia que los indicadores con puntuación más alta en satisfacción es la de satisfacción con el trabajo, con 6,1 puntos que dentro de la escala los funcionarios están bastante satisfechos; en segundo rango de calificación se encuentra, la satisfacción con sus superiores, con un puntaje de 5,8; en tercer lugar está la Satisfacción con la participación en las decisiones, con un puntaje de 5,7 para algo satisfecho, en este orden sigue la dimensión Satisfacción con el reconocimiento con 5,1 algo satisfecho y por ultimo Satisfacción con el ambiente físico, con un 4,9, lo que es a los funcionarios indiferente.

A continuación se presentan los resultados individuales por dimensiones del cuestionario.

Tabla 21. Nivel de la Dimensión de satisfacción de supervisión del trabajo.

| Nivel Dimensión de satisfacción de supervisión del trabajo | | | | | |
|--|-----------------------|------------|-------------------|----------------------|-------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| Válido | Muy insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Bastante Insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Algo insatisfecho | 1 | 1,75 | 2% | 2 |
| | Indiferente | 4 | 6,45 | 6% | 8 |
| | Algo satisfecho | 30 | 48,3 | 48% | 56 |
| | Bastante Satisfecho | 27 | 43,5 | 44% | 100,0 |
| | Muy Satisfecho | 0 | 0 | | |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

Esta dimensión mide el nivel de satisfacción de los empleados entorno a la supervisión que la empresa lleva a cabo sobre el trabajo de los empleados, en términos generales, según se

puede ver en la tabla 21, esta es percibida como satisfactoria por los trabajadores, ya sea de manera parcial con un 48% y de manera total con un 44%. Es por esto que según dichos resultados se puede decir que en esta institución se lleva a cabo adecuadamente la supervisión haciendo posible el uso de factores que la componen y permiten que los procesos de trabajo sean óptimos. Por los que se puede coordinar de manera favorable los esfuerzos y la motivación de los subordinados, con el fin de obtener mejor productividad, aprovechamiento de recursos, la adecuada rentabilidad, desarrollo integral de los empleados, el monitoreo de las actitudes de los subordinados, y la contribución a mejorar las condiciones laborales.

Tabla 22. Dimensión ambiente físico Laboral

| Nivel Dimensión ambiente físico Laboral | | | | | |
|--|-----------------------|------------|-------------------|----------------------|-------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| | Muy insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Bastante Insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Algo insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Válido | Indiferente | 38 | 61,2 | 61% | 61 |
| | Algo satisfecho | 18 | 29,1 | 29% | 90 |
| | Bastante Satisfecho | 5 | 8,1 | 8% | 98 |
| | Muy Satisfecho | 1 | 1,70 | 2% | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

De la tabla anterior, la cual contiene datos del nivel de percepción de los empleados en cuanto al ambiente físico donde estos trabajan, se puede decir que este para ellos es indiferente en un 61%, con una frecuencia de 38 funcionarios, mientras que 29%, con frecuencia de 18, asumen que el ambiente físico los hace sentir algo satisfechos. Otro 8%, con frecuencia de 5 funcionarios dijeron estar bastante satisfechos con dicho ambiente, mientras que solo un funcionario, con porcentaje de 2%, dijo estar muy satisfecho. Lo anterior quiere decir que las condiciones del ambiente físico a las que se refieren el S20/23, tales como el entorno físico, ventilación y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo no es un factor que influya en el funcionamiento de los empleados de esta institución, teniendo puntajes de satisfacción.

Tabla 23. Dimensión participación de la satisfacción laboral

| Nivel Dimensión Participación | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------|------------|-------------------|----------------------|-------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| | Muy insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Bastante Insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Algo insatisfecho | 2 | 3,22 | 3% | 0 |
| Válido | Indiferente | 4 | 6,45 | 6% | |
| | Algo satisfecho | 29 | 46,7 | 47% | |
| | Bastante Satisfecho | 27 | 43,5 | 44% | |
| | Muy Satisfecho | 0 | 0 | 0% | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020)

Se evidencia en la tabla 23, los resultados de la dimensión de participación, en la cual se aprecia que los funcionarios están algo satisfechos en su participación en un 47%, con una frecuencia de 29 funcionarios, en segunda instancia está el nivel bastante satisfechos, el cual tiene un 44% con una frecuencia de 27 funcionarios, indiferentes, un 6% y algo insatisfechos un 3%. Lo que quiere decir que en la institución, los empleados perciben una participación activa en torno a la relación de aspectos laborales, sintiéndose estos identificados con la empresa, pues se involucran de manera formal en diferentes aspectos para que la gestión sea cada vez más efectiva.

Tabla 24. Dimensión satisfacción (intrínseca) con su trabajo

| Nivel satisfacción (intrínseca) con su trabajo | | | | | |
|---|-----------------------|------------|-------------------|----------------------|-------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| | Muy insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Bastante Insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Algo insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| Válido | Indiferente | 1 | 1,61 | 2% | 2 |
| | Algo satisfecho | 17 | 27,4 | 27% | 29 |
| | Bastante Satisfecho | 39 | 62,9 | 63% | 92 |
| | Muy Satisfecho | 5 | 8,06 | 8% | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020)

Según la tabla 24, se observa los niveles de satisfacción intrínseca de los funcionarios de la institución, se evidencia que el 63%, con frecuencia de 39 funcionarios, se encuentran en el nivel de bastante satisfechos, un 27% de estos con frecuencia de 17, están algo satisfechos, un 8% muy satisfechos y solo un 2% le es indiferente esta dimensión. Lo que significa que en términos generales que los funcionarios de la institución se encuentran satisfechos con lo que les produce su trabajo, las oportunidades que tienen como empleados y además que tiene la oportunidad de poner en práctica sus habilidades, para así alcanzar metas propuestas.

Grafica 22. Nivel de satisfacción (intrínseca) con su trabajo.

Tabla 25. Dimensión satisfacción con el reconocimiento de su trabajo

| Nivel satisfacción con el reconocimiento de su trabajo | | | | | |
|---|-----------------------|------------|-------------------|----------------------|-------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| | Muy insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Bastante Insatisfecho | 0 | 0 | 0% | 0 |
| | Algo insatisfecho | 1 | 1,61 | 2% | 2 |
| Válido | Indiferente | 14 | 22,5 | 23% | 25 |
| | Algo satisfecho | 30 | 48,3 | 48% | 73 |
| | Bastante Satisfecho | 11 | 17,7 | 18% | 92 |
| | Muy Satisfecho | 5 | 8,06 | 9% | 100,0 |
| | Total | 62 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente de elaboración propia (2020).

La tabla 25, muestra los resultados de la dimensión de satisfacción con el reconocimiento del trabajo realizado, lo que arroja que un 48%, con frecuencia de 30 funcionarios, así mismo

un 22% con una frecuencia de 14 funcionarios están en un nivel indiferente, otro 18%, con frecuencia de 11 estudiantes, están en un nivel de bastantes satisfechos y por ultimo con un 9% con frecuencia de 5 funcionarios en un nivel de muy satisfecho. Lo anterior quiere decir que los empleados de la institución, se sienten a nivel general, satisfechos con la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo, la participación y cooperación entre compañeros.

4.5 Correlaciones ente las dimensiones de: Clima Organizacional y Satisfacción

Laboral en los funcionarios de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez

A continuación, se presentan las correlaciones ente las dimensiones de: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los funcionarios de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez. Antes de realizar las correlaciones se llevó a cabo la prueba de normalidad y homogeneidad, para determinar si se usaría estadísticos no paramétricos o paramétricos. Dicha prueba muestra los resultados de la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, correspondiente al conjunto de datos con más de 50 sujetos. En este caso 62 docentes, donde se observa el contrate de hipótesis estadísticas, descritas a continuación:

H₀: La población de donde se obtuvo el conjunto de datos posee un comportamiento de normalidad.

H_a: La población de donde se obtuvo el conjunto de datos no posee un comportamiento de normalidad.

Regla de decisión

Si $\text{sig} \leq 0.05$ RH₀

4.5.1 Prueba de Normalidad

Tabla 26. *Pruebas de normalidad de las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*

| | | Pruebas de Normalidad | | |
|-----------|----------------------|---------------------------------|----|-------|
| | | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
| VARIABLES | | Estadístico | Gl | Sig. |
| | Clima Organizacional | ,196 | 62 | 0,000 |
| | Satisfacción Laboral | ,088 | 62 | ,204* |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente de elaboración propia (2020).

El valor sigma es de 0,000 para el clima Organizacional, por tanto se rechaza la hipótesis nula H₀, que establece que la población de donde se obtuvo el conjunto de datos posee un

comportamiento de normalidad; mientras que para el rendimiento académico el valor de sigma es de 0,204, el cual es mayor a 0,05, concluyéndose que no existen suficientes elementos para rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que la población de donde se obtuvo el conjunto de datos no posee un comportamiento de normalidad.

4.5.2 Prueba de homogeneidad

Tabla 27. Análisis de varianza u homogeneidad bajo el estadístico Levene

| | | Pruebas de varianza | | | |
|-----------|----------------------|---------------------|-----|-----|-------|
| | | Estadístico de | | | |
| VARIABLES | | Levene | gl1 | gl2 | Sig. |
| | Clima Organizacional | 0,036 | 2 | 62 | 0,000 |
| | Satisfacción Laboral | 0,194 | 2 | 62 | ,290* |

Nota: El estadístico de Levene se calculó basándose en la mediana.

La prueba de Levene se aplica para calcular la igualdad de varianzas, indicando si se puede 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. El valor 0,036 <0.05 del estadístico Levene, de Clima Organizacional, muestra que la varianza no es igual, mientras que para la variable de Satisfacción laboral es de 0,194 >0.05 , lo que quiere decir esta varianza si es igual, pero basta con que una de las variables no se comparte de manera normal, para decir que no hay igualdad de varianza.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), se deben calcular las correlaciones bajo el coeficiente de Rho de Spearman cuando se tiene una distribución no paramétrica y las variables son ordinales, con el fin de demostrar las hipótesis planteadas por la investigación.

Tabla 28. Correlación Dimensiones Relaciones interpersonales y Supervisión de la labor realizada

| Correlaciones Relaciones Interpersonales y Supervisión de la labor realizada | | Puntuación Relaciones Interpersonales | Puntuación Supervisión Labor Realizada |
|--|-------------------------|---------------------------------------|--|
| Relaciones Interpersonales | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,09* |
| | Sig. (bilateral) | | ,201 |
| | N | 62 | 62 |
| Supervisión de la labor realizada | Correlación de Spearman | 0,09* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | ,201 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020)

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: las relaciones interpersonales están asociadas significativamente con la supervisión de la labor realizada

H₀: las relaciones interpersonales no están asociadas significativamente con la supervisión de la labor realizada

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se evidencia en la tabla 28, la correlación entre las dimensiones relaciones interpersonales y supervisión de la labor realizada, calculada con Rho de Spearman, donde el índice de correlación es de 0,09 indicativo de una asociación positiva muy débil entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,201 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es mayor y, en consecuencia, no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que las relaciones interpersonales no están asociadas significativamente con la supervisión de la labor realizada.

Tabla 29. Correlación Dimensiones Relaciones Interpersonales y Ambiente Físico Laboral

| Correlaciones Relaciones Interpersonales y Ambiente físico laboral | | Puntación Relaciones Interpersonales | Puntación Ambiente físico laboral |
|--|---|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Relaciones Interpersonales | Correlación de Spearman Sig. (bilateral) | 1.000 | 0,87* 0,508 |
| | N | 62 | 62 |
| Ambiente físico laboral | Correlación de Spearman Sig. (bilateral) | 0,87* 0,508 | 1.000 |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020)

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: las relaciones interpersonales están asociadas significativamente con el ambiente físico laboral.

H₀: las relaciones interpersonales NO están asociadas significativamente con el ambiente físico laboral.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se puede evidenciar en la tabla 29, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Relaciones Interpersonales y Ambiente físico laboral, donde el índice de correlación es de 0,87 indicativo de una asociación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,508 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es mayor y, en consecuencia, no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que las relaciones interpersonales no están asociadas significativamente con la supervisión de la labor realizada.

Tabla 30. Correlación entre la Dimensión de Relaciones Interpersonales y la Satisfacción con la labor realizada.

| Correlaciones Relaciones Interpersonales y Satisfacción con la labor realizada | | Puntuación Relaciones Interpersonales | Puntuación Satisfacción con la labor realizada |
|--|-------------------------|---------------------------------------|--|
| Relaciones Interpersonales | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,57* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,016 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con la labor realizada | Correlación de Spearman | 0,57* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,016 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020)

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: las relaciones interpersonales están asociadas significativamente con la Satisfacción con la labor realizada.

H₀: las relaciones interpersonales NO están asociadas significativamente con la Satisfacción con la labor realizada.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ R_{H0}

Se puede evidenciar en la tabla 30, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Relaciones Interpersonales y la Satisfacción con la labor realizada, donde el índice de correlación es de 0,057, lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,016 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que las relaciones interpersonales están asociadas significativamente con la Satisfacción con la labor realizada.

Tabla 31. Correlación entre la Dimensión de Relaciones interpersonales y Satisfacción intrínseca en el trabajo

| Correlaciones Relaciones Interpersonales y Satisfacción intrínseca en el trabajo | | Puntuación Relaciones Interpersonales | Puntuación Satisfacción intrínseca en el trabajo |
|--|-------------------------|---------------------------------------|--|
| Relaciones Interpersonales | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,76* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,007 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción intrínseca en el trabajo | Correlación de Spearman | 0,76* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,007 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: las relaciones interpersonales están asociadas significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

H₀: las relaciones interpersonales NO están asociadas significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 31, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Relaciones Interpersonales y la Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,76, lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,007 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que las relaciones interpersonales están asociadas significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 32. Correlación entre la Dimensión de Relaciones interpersonales y Satisfacción con el reconocimiento

| Correlaciones Relaciones Interpersonales y Satisfacción con el reconocimiento | | | |
|---|-------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| | | Puntuación Relaciones Interpersonales | Satisfacción con el reconocimiento |
| Relaciones Interpersonales | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,79* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,009 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con el reconocimiento | Correlación de Spearman | 0,79* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,009 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020)

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: las relaciones interpersonales están asociadas significativamente con Satisfacción con el reconocimiento.

H₀: las relaciones interpersonales NO están asociadas significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 32, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Relaciones Interpersonales y la Satisfacción con el reconocimiento, donde el índice de correlación es de 0,79, lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,009 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que las relaciones interpersonales están asociadas significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Tabla 33. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Supervisión de la labor realizada

| Correlaciones Estilos de Dirección y Supervisión de la labor realizada | | | |
|--|-------------------------|---------------------------------|--|
| | | Puntuación Estilos de Dirección | Puntuación Supervisión de la labor realizada |
| Estilos de Dirección | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,95* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,001 |
| | N | 62 | 62 |
| Supervisión de la labor realizada | Correlación de Spearman | 0,95* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,001 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

H₀: Los Estilos de Dirección NO están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ R_{H0}

Se puede evidenciar en la tabla 33, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estilos de Dirección y la Supervisión de la labor realizada, donde el índice de correlación es de 0,95, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,001 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Tabla 34. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Ambiente (físico) laboral

| Correlaciones Estilos de Dirección y Ambiente físico laboral | | | |
|--|-------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| | | Puntuación Estilos de Dirección | Puntuación Ambiente físico laboral |
| Estilos de Dirección | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,37* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,008 |
| | N | 62 | 62 |
| Ambiente físico laboral | Correlación de Spearman | 0,37* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,008 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020)

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Estilos de Dirección están asociados significativamente con el Ambiente físico laboral.

H₀: Los Estilos de Dirección NO están asociados significativamente con el Ambiente físico laboral.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se puede evidenciar en la tabla 34, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estilos de Dirección y el Ambiente Físico Laboral, donde el índice de correlación es de 0,37 lo que indica una correlación positiva débil entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,008 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Estilos de Dirección están asociados significativamente con el Ambiente físico laboral.

Tabla 35. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Satisfacción con la participación.

| Correlaciones Estilos de Dirección y Satisfacción con la participación | | | |
|--|-------------------------|---------------------------------|--|
| | | Puntuación Estilos de Dirección | Puntuación Satisfacción con la participación |
| Estilos de Dirección | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,59* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con la participación | Correlación de Spearman | 0,59* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de Elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Satisfacción con la participación

H₀: Los Estilos de Dirección NO están asociados significativamente con la Satisfacción con la participación.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se puede evidenciar en la tabla 35, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estilos de Dirección y Satisfacción con la participación, donde el índice de correlación es de 0,59 lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Satisfacción con la participación.

Tabla 36. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Satisfacción intrínseca en el trabajo

| Correlaciones Estilos de Dirección y Satisfacción intrínseca | | | |
|--|-------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| | | Puntuación Estilos de Dirección | Puntuación Satisfacción intrínseca |
| Estilos de Dirección | Correlación de Spearman | 1.000 | ,083* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,006 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción intrínseca | Correlación de Spearman | ,083* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.006 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo

H₀: Los Estilos de Dirección NO están asociados significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 36, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estilos de Dirección y Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,83 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,006 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 37. Correlaciones Estilos de Dirección y Supervisión de la labor realizada

| Correlaciones Estilos de Dirección y Supervisión de la labor realizada | | | |
|--|-------------------------|---------------------------------|--|
| | | Puntuación Estilos de Dirección | Puntuación Supervisión de la labor realizada |
| Estilos de Dirección | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,97* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Supervisión de la labor realizada | Correlación de Spearman | 0,97* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de Elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada

H₀: Los Estilos de Dirección NO están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 37, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estilos de Dirección y Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,97 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Tabla 38. Correlación entre la Dimensión de Estilos de Dirección y Satisfacción con el reconocimiento.

| Correlaciones Estilos de Dirección y Satisfacción con el reconocimiento | | | |
|---|-------------------------|---------------------------------|---|
| | | Puntuación Estilos de Dirección | Puntuación Satisfacción con el reconocimiento |
| Estilos de Dirección | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,43* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| Satisfacción con el reconocimiento | N | 62 | 62 |
| | Correlación de Spearman | 0,43* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento

H₀: Los Estilos de Dirección NO están asociados significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 38, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estilos de Dirección y la Satisfacción con el reconocimiento, donde el índice de correlación es de 0,43 lo que indica una correlación positiva débil entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Estilos de Dirección están asociados significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Tabla 39. *Correlación entre la Dimensión de Retribución y Supervisión de la labor realizada*

| Correlaciones Retribución y Supervisión de la labor realizada | | | |
|---|-------------------------|------------------------|--|
| | | Puntuación Retribución | Puntuación Supervisión de la labor realizada |
| Retribución | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,53* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,003 |
| | N | 62 | 62 |
| Supervisión de la labor realizada | Correlación de Spearman | 0,53* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,003 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020)

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Retribución está asociada significativamente con la Supervisión de la labor realizada

H₀: La retribución NO está asociada significativamente con la Supervisión de la labor realizada

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ R_{H₀}

Se puede evidenciar en la tabla 39, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Retribución y Supervisión de la labor realizada, donde el índice de correlación es de 0,53 lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,003 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Retribución están asociada significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Tabla 40. *Correlación entre la Dimensión de Retribución y Ambiente (físico) laboral*

| Correlaciones Retribución y Ambiente (físico) laboral | | | |
|---|-------------------------|------------------------|--------------------------------------|
| | | Puntuación Retribución | Puntuación Ambiente (físico) laboral |
| Retribución | Correlación de Spearman | 1.000 | ,059* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,030 |
| | N | 62 | 62 |
| Ambiente (físico) laboral | Correlación de Spearman | ,059* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,030 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia.

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Retribución está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral

H₀: La retribución NO está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ R_{H₀}

Se puede evidenciar en la tabla 40, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Retribución y Supervisión de la labor realizada, donde el índice de correlación es de 0,59 lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,030 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Retribución está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Tabla 41. Correlación entre la Dimensión de Retribución y Satisfacción con la participación.

| Correlaciones Retribución y Satisfacción con la participación | | | |
|---|-------------------------|---------------------------|---|
| | | Puntuación Retribución | Puntuación Satisfacción con la participación |
| Retribución | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,23* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,002 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con la participación | Correlación de Spearman | 0,23* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,002 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Retribución está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación

H₀: La retribución NO está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 41, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Retribución y la Satisfacción con la participación, donde el índice de correlación es de 0,23 lo que indica una correlación positiva débil entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,002 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Retribución está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

Tabla 42. Correlación entre la Dimensión de Retribución y Satisfacción intrínseca en el trabajo

| Correlaciones Retribución y Satisfacción intrínseca en el trabajo | | |
|---|---------------------------|---|
| | Puntuación Retribución | Puntuación Satisfacción intrínseca en el trabajo |

| | | | |
|---------------------------------------|-------------------------|-------|-------|
| Retribución | Correlación de Spearman | 1.000 | ,085* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción intrínseca en el trabajo | Correlación de Spearman | ,085* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Retribución está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

H₀: La retribución NO está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 42, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Retribución y la Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,85 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Retribución está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 43. Correlación entre la Dimensión de Retribución y Satisfacción con el reconocimiento

| Correlaciones Retribución y Satisfacción con el reconocimiento | | | |
|--|-------------------------|------------------------|---|
| | | Puntuación Retribución | Puntuación Satisfacción con el reconocimiento |
| Retribución | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,92* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con el reconocimiento | Correlación de Spearman | 0,92* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Retribución está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

H₀: La retribución NO está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 43, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Retribución y la Satisfacción con el reconocimiento, donde el índice de correlación es de

0,92 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Retribución está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Tabla 44. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Supervisión de la labor realizada

| Correlaciones Sentido de Pertenencia y Supervisión de la labor realizada | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | | Puntuación Sentido de Pertenencia | Puntuación Supervisión de la labor realizada |
| Sentido de Pertenencia | Correlación de Spearman | 1.000 | ,072* |
| | Sig. (bilateral) | | ,333 |
| | N | 62 | 62 |
| Supervisión de la labor realizada | Correlación de Spearman | ,072* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | ,333 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

Hi: El sentido de pertenencia está asociado significativamente con la supervisión de la labor realizada

H₀: El sentido de pertenencia NO está asociado significativamente con la supervisión de la labor realizada

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se evidencia en la tabla 44, la correlación entre las dimensiones sentido de pertenencia y supervisión de la labor realizada, calculada con Rho de Spearman, donde el índice de correlación es de 0,72 indicativo de una asociación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,333 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es mayor y, en consecuencia, no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que el sentido de pertenencia no están asociado significativamente con la supervisión de la labor realizada.

Tabla 45. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Ambiente (físico) laboral

| Correlaciones Sentido de Pertenencia y Ambiente (físico) laboral | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| | | Puntuación Sentido de Pertenencia | Puntuación Ambiente (físico) laboral |
| Sentido de Pertenencia | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,83* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |

| | | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|-------|
| | Correlación de Spearman | 0,83* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| Ambiente (físico) laboral | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: El Sentido de Pertenencia está asociada significativamente con El Ambiente (físico) Laboral

H₀: El Sentido de Pertenencia NO está asociado significativamente con El Ambiente (físico) Laboral.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 45, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Sentido de Pertenencia y el Ambiente (físico) Laboral, donde el índice de correlación es de 0,83 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que el Sentido de pertenencia está asociado significativamente con la Satisfacción con el Ambiente (físico) Laboral.

Tabla 46. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Satisfacción con la participación.

| Correlaciones Sentido de Pertenencia y Satisfacción con la participación. | | | |
|---|-------------------------|-----------------------------------|---|
| | | Puntuación Sentido de Pertenencia | Puntuación Satisfacción con la participación. |
| | Correlación de Spearman | 1.000 | ,095* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| Sentido de Pertenencia | N | 62 | 62 |
| | Correlación de Spearman | ,095* | 1.000 |
| Satisfacción con la participación. | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: El Sentido de Pertenencia está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

H₀: El Sentido de Pertenencia NO está asociado significativamente la Satisfacción con la participación.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 46, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Sentido de Pertenencia y la Satisfacción con la participación Laboral, donde el índice de correlación es de 0,95 lo que indica una correlación positiva considerable entre las

dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que el Sentido de pertenencia está asociado significativamente con la Satisfacción con la participación Laboral.

Tabla 47. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Satisfacción intrínseca en el trabajo

| Correlaciones Sentido de Pertenencia y Satisfacción intrínseca en el trabajo | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | | Puntuación Sentido de Pertenencia | Puntuación Satisfacción intrínseca en el trabajo |
| | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,72* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,009 |
| Sentido de Pertenencia | N | 62 | 62 |
| | Correlación de Spearman | 0,72* | 1.000 |
| Satisfacción intrínseca en el trabajo | Sig. (bilateral) | 0,009 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración Propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: El Sentido de Pertenencia está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

H₀: El Sentido de Pertenencia NO está asociado significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ R_{H0}

Se puede evidenciar en la tabla 47, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Sentido de Pertenencia y la Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,72 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,009 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que el Sentido de pertenencia está asociado significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 48. Correlación entre la Dimensión de Sentido de Pertenencia y Satisfacción con el reconocimiento

| Correlaciones Sentido de Pertenencia y Satisfacción con el reconocimiento. | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------------|--|
| | | Puntuación Sentido de Pertenencia | Puntuación Satisfacción con el reconocimiento. |
| | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,86* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| Sentido de Pertenencia | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con el reconocimiento. | Correlación de Spearman | 0,86* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |

| | | |
|--|----|----|
| N | 62 | 62 |
| *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). | | |

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

Hi: El Sentido de Pertenencia está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

H₀: El Sentido de Pertenencia NO está asociado significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 48, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Sentido de Pertenencia y la Satisfacción con el reconocimiento, donde el índice de correlación es de 0,86 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que el Sentido de pertenencia está asociado significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 49. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Supervisión de la labor realizada

| Correlaciones Disponibilidad de recursos y Supervisión de la labor realizada. | | | |
|--|-------------------------|---|---|
| | | Puntuación Disponibilidad de recursos | Puntuación Supervisión de la labor realizada. |
| | Correlación de Spearman | 1.000 | ,039* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,243 |
| Disponibilidad de recursos | N | 62 | 62 |
| | Correlación de Spearman | ,039* | 1.000 |
| Supervisión de la labor realizada. | Sig. (bilateral) | 0,243 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

Hi: La Disponibilidad de Recursos está asociada significativamente con la supervisión de la labor realizada

H₀: La Disponibilidad de Recursos NO está asociada significativamente con la supervisión de la labor realizada

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se evidencia en la tabla 49, la correlación entre las dimensiones Disponibilidad de Recursos y supervisión de la labor realizada, calculada con Rho de Spearman, donde el índice de correlación es de 0,39 indicativo de una asociación positiva considerable entre las

dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,243 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es mayor y, en consecuencia, no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la Disponibilidad de Recursos no está asociada significativamente con la supervisión de la labor realizada.

Tabla 50. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Ambiente (físico) laboral

| Correlaciones Disponibilidad de recursos y Ambiente (físico) laboral. | | | |
|--|-------------------------|---|---|
| | | Puntuación Disponibilidad de recursos | Puntuación Ambiente (físico) laboral. |
| Disponibilidad de recursos | Correlación de Spearman | 1.000 | ,092* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,001 |
| | N | 62 | 62 |
| | Correlación de Spearman | ,092* | 1.000 |
| Ambiente (físico) laboral. | Sig. (bilateral) | 0,001 | |
| | N | 62 | 62 |
| | | | |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Disponibilidad de Recursos está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

H₀: La Disponibilidad de Recursos NO está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 50, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de la Disponibilidad de Recursos y el Ambiente (físico) laboral, donde el índice de correlación es de 0,92 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,001 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Disponibilidad de Recursos está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Tabla 51. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Satisfacción con la participación.

| Correlaciones Disponibilidad de recursos y Satisfacción con la participación. | | | |
|--|-------------------------|---|---|
| | | Puntuación Disponibilidad de recursos | Puntuación Satisfacción con la participación. |
| Disponibilidad de recursos | Correlación de Spearman | 1.000 | ,016* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,825 |
| | N | 62 | 62 |
| | Correlación de Spearman | ,016* | 1.000 |
| Satisfacción con la participación. | Sig. (bilateral) | 0,825 | |

| | | |
|---|----|----|
| N | 62 | 62 |
|---|----|----|

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Disponibilidad de Recursos está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

H₀: La Disponibilidad de Recursos NO está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ R_{H0}

Se evidencia en la tabla 51, la correlación entre las dimensiones Disponibilidad de Recursos y la Satisfacción con la participación, calculada con Rho de Spearman, donde el índice de correlación es de 0,16 indicativo de una asociación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,825 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es mayor y, en consecuencia, no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la Disponibilidad de Recursos no está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

Tabla 52. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Satisfacción intrínseca en el trabajo

| Correlaciones Disponibilidad de recursos y Satisfacción intrínseca en el trabajo. | | | |
|---|-------------------------|---|---|
| | | Puntuación Disponibilidad de recursos | Puntuación Satisfacción intrínseca en el trabajo. |
| | Correlación de Spearman | 1.000 | ,082* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| Disponibilidad de recursos | N | 62 | 62 |
| | Correlación de Spearman | ,082* | 1.000 |
| Satisfacción intrínseca en el trabajo. | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Disponibilidad de Recursos está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

H₀: La Disponibilidad de Recursos NO está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ R_{H0}

Se puede evidenciar en la tabla 52, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de la Disponibilidad de Recursos y la Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,82 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado

con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Disponibilidad de Recursos está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 53. Correlación entre la Dimensión de Disponibilidad de recursos y Satisfacción con el reconocimiento

| Correlaciones Disponibilidad de recursos y Satisfacción con el reconocimiento. | | | |
|--|-------------------------|---------------------------------------|--|
| | | Puntuación Disponibilidad de recursos | Puntuación Satisfacción con el reconocimiento. |
| Disponibilidad de recursos | Correlación de Spearman | 1.000 | ,025* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,091 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con el reconocimiento | Correlación de Spearman | ,025* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,091 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

H_i: La Disponibilidad de Recursos está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

H₀: La Disponibilidad de Recursos NO está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se evidencia en la tabla 53, la correlación entre las dimensiones Disponibilidad de Recursos y la Satisfacción con el reconocimiento, calculada con Rho de Spearman, donde el índice de correlación es de 0,25 indicativo de una asociación positiva débil entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,091 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es mayor y, en consecuencia, no hay elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula que establece que la Disponibilidad de Recursos no está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento

Tabla 54. Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Supervisión de la labor realizada

| Correlaciones Estabilidad y Supervisión de la labor realizada. | | | |
|--|-------------------------|------------------------|---|
| | | Puntuación Estabilidad | Puntuación Supervisión de la labor realizada. |
| Estabilidad | Correlación de Spearman | 1.000 | ,093* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Supervisión de la labor realizada. | Correlación de Spearman | ,093* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Estabilidad está asociada significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

H₀: La Estabilidad NO está asociada significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 54, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estabilidad y Supervisión de la labor realizada, donde el índice de correlación es de 0,93 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Estabilidad está asociada significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Tabla 55. Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Ambiente (físico) laboral

| Correlaciones Estabilidad y Ambiente (físico) laboral. | | | |
|--|-------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| | | Puntuación Estabilidad | Puntuación Ambiente (físico) laboral. |
| Estabilidad | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,48* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Ambiente (físico) laboral. | Correlación de Spearman | 0,48* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Disponibilidad de Estabilidad está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

H₀: La Disponibilidad de Estabilidad NO está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 55, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estabilidad y el Ambiente (físico) laboral, donde el índice de correlación es de 0,48 lo que indica una correlación positiva débil entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Estabilidad está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Tabla 56. *Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Satisfacción con la participación.*

| Correlaciones Estabilidad y Satisfacción con la participación. | | | |
|--|-------------------------|------------------------|---|
| | | Puntuación Estabilidad | Puntuación Satisfacción con la participación. |
| Estabilidad | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,52* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,001 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con la participación. | Correlación de Spearman | 0,52* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,001 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Disponibilidad de Estabilidad está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación

H₀: La Disponibilidad de Estabilidad NO está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 56, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estabilidad y la Satisfacción con la participación, donde el índice de correlación es de 0,52 lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,001 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Estabilidad está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

Tabla 57. *Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Satisfacción intrínseca en el trabajo*

| Correlaciones Estabilidad y Satisfacción intrínseca en el trabajo. | | | |
|--|-------------------------|------------------------|---|
| | | Puntuación Estabilidad | Puntuación Satisfacción intrínseca en el trabajo. |
| Estabilidad | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,66* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,022 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción intrínseca en el trabajo. | Correlación de Spearman | 0,66* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,022 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Disponibilidad de Estabilidad está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo

H₀: La Disponibilidad de Estabilidad NO está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 57, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estabilidad y la Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,66 lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,022 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Estabilidad está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 58. Correlación entre la Dimensión de Estabilidad y Satisfacción con el reconocimiento

| Correlaciones Estabilidad y Satisfacción con el reconocimiento. | | | | |
|---|-------------------------|------------------------|--|--|
| | | Puntuación Estabilidad | Puntuación Satisfacción con el reconocimiento. | |
| Estabilidad | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,74* | |
| | Sig. (bilateral) | | 0,043 | |
| | N | 62 | 62 | |
| Satisfacción con el reconocimiento. | Correlación de Spearman | 0,74* | 1.000 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.043 | | |
| | N | 62 | 62 | |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Disponibilidad de Estabilidad está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

H₀: La Disponibilidad de Estabilidad NO está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 58, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Estabilidad y la Satisfacción con el reconocimiento, donde el índice de correlación es de 0,74 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,043 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Estabilidad está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Tabla 59. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Coherencia de la Dirección y Supervisión de la labor realizada

| Correlaciones | | Claridad y Supervisión de la labor realizada. | |
|--|-------------------------|--|---|
| | | Puntuación Claridad y Coherencia de la Dirección | Puntuación Supervisión de la labor realizada. |
| Claridad y Coherencia de la Dirección | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,86* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,003 |
| | N | 62 | 62 |
| Supervisión de la labor realizada. | Correlación de Spearman | 0,86* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,003 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con Supervisión de la labor realizada.

H₀: La Claridad y Coherencia de la Dirección NO está asociada significativamente con Supervisión de la labor realizada.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ R_{H0}

Se puede evidenciar en la tabla 59, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Claridad y Coherencia de la Dirección y Supervisión de la labor realizada, donde el índice de correlación es de 0,86 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,003 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Tabla 60. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Ambiente (físico) laboral

| Correlaciones | | Claridad y Ambiente (físico) laboral. | |
|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|---|
| | | Puntuación Claridad | Puntuación Ambiente (físico) laboral. |
| Claridad | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,78* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Ambiente (físico) laboral. | Correlación de Spearman | 0,78* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

H₀: La Claridad y Coherencia de la Dirección NO está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se puede evidenciar en la tabla 60, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Claridad y Coherencia de la Dirección y el Ambiente (físico) laboral, donde el índice de correlación es de 0,78 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Tabla 61. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Satisfacción con la participación.

| Correlaciones Claridad y Satisfacción con la participación. | | | | |
|---|-------------------------|---------------------|---|--|
| | | Puntuación Claridad | Puntuación Satisfacción con la participación. | |
| Claridad | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,83* | |
| | Sig. (bilateral) | | 0,033 | |
| | N | 62 | 62 | |
| Satisfacción con la participación. | Correlación de Spearman | 0,83* | 1.000 | |
| | Sig. (bilateral) | 0,033 | | |
| | N | 62 | 62 | |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

H₀: La Claridad y Coherencia de la Dirección NO está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se puede evidenciar en la tabla 61, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Claridad y Coherencia de la Dirección y la Satisfacción con la participación, donde el índice de correlación es de 0,83 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,033 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con la Satisfacción con la participación.

Tabla 62. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Satisfacción intrínseca en el trabajo

| Correlaciones Claridad y Satisfacción intrínseca en el trabajo. | | | |
|---|-------------------------|---------------------|---|
| | | Puntuación Claridad | Puntuación Satisfacción intrínseca en el trabajo. |
| Claridad | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,95* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción intrínseca en el trabajo. | Correlación de Spearman | 0,95* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

H₀: La Claridad y Coherencia de la Dirección NO está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 62, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Claridad y Coherencia de la Dirección y la Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,95 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 63. Correlación entre la Dimensión de Claridad y Satisfacción con el reconocimiento

| Correlaciones Claridad y Satisfacción con el reconocimiento. | | | |
|--|-------------------------|---------------------|--|
| | | Puntuación Claridad | Puntuación Satisfacción con el reconocimiento. |
| Claridad | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,83* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,041 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con el reconocimiento. | Correlación de Spearman | 0,83* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,041 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: La Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

H₀: La Claridad y Coherencia de la Dirección NO está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 63, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Claridad y Coherencia de la Dirección y la Satisfacción con el reconocimiento, donde el índice de correlación es de 0,83 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,041 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que la Claridad y Coherencia de la Dirección está asociada significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

Tabla 64. Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Supervisión de la labor realizada

| Correlaciones Valores Colectivos y Supervisión de la labor realizada. | | | | |
|---|-------------------------|----------------------------------|---|-------|
| | | Puntuación Valores Colectivos | Puntuación Supervisión de la labor realizada. | |
| Valores Colectivos | Correlación de Spearman | 1.000 | | 0,93* |
| | Sig. (bilateral) | | | 0,000 |
| | N | 62 | | 62 |
| Supervisión de la labor realizada. | Correlación de Spearman | 0,93* | | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | | |
| | N | 62 | | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Valores Colectivos están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

H₀: Los Valores Colectivos NO están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 64, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Valores Colectivos y la Supervisión de la labor realizada, donde el índice de correlación es de 0,93 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Valores Colectivos están asociados significativamente con la Supervisión de la labor realizada.

Tabla 65. *Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Ambiente (físico) laboral*

| Correlaciones Valores Colectivos y Ambiente (físico) laboral. | | | |
|---|-------------------------|----------------------------------|--|
| | | Puntuación Valores Colectivos | Puntuación Ambiente (físico) laboral. |
| Valores Colectivos | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,58* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Ambiente (físico) laboral | Correlación de Spearman | 0,58* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Valores Colectivos están asociados significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

H₀: Los Valores Colectivos NO están asociados significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 65, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Valores Colectivos y el Ambiente (físico) laboral, donde el índice de correlación es de 0,58 lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Valores Colectivos están asociados significativamente con el Ambiente (físico) laboral.

Tabla 66. *Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Satisfacción con la participación.*

| Correlaciones Valores Colectivos y Satisfacción con la participación. | | | |
|---|-------------------------|----------------------------------|---|
| | | Puntuación Valores Colectivos | Puntuación Satisfacción con la participación. |
| Valores Colectivos | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,53* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con la participación. | Correlación de Spearman | 0,53* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Valores Colectivos están asociados significativamente con la Satisfacción con la participación.

H₀: Los Valores Colectivos NO están asociados significativamente con la Satisfacción con la participación.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se puede evidenciar en la tabla 66, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Valores Colectivos y la Satisfacción con la participación, donde el índice de correlación es de 0,53 lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Valores Colectivos están asociados significativamente con la Satisfacción con la participación.

Tabla 67. Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Satisfacción intrínseca en el trabajo

| Correlaciones Valores Colectivos y Satisfacción intrínseca en el trabajo. | | | |
|---|-------------------------|----------------------------------|---|
| | | Puntuación Valores Colectivos | Puntuación Satisfacción intrínseca en el trabajo. |
| Valores Colectivos | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,46* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción intrínseca en el trabajo. | Correlación de Spearman | 0,46* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H_i: Los Valores Colectivos están asociados significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

H₀: Los Valores Colectivos NO están asociados significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH_0

Se puede evidenciar en la tabla 67, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Valores Colectivos y la Satisfacción intrínseca en el trabajo, donde el índice de correlación es de 0,46 lo que indica una correlación positiva débil entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Valores Colectivos están asociados significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Tabla 68. Correlación entre la Dimensión de Valores Colectivos y Satisfacción con el reconocimiento

| Correlaciones Valores Colectivos y Satisfacción con el reconocimiento. | | | |
|--|-------------------------|----------------------------------|--|
| | | Puntuación Valores Colectivos | Puntuación Satisfacción con el reconocimiento. |
| Valores Colectivos | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,65* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción con el reconocimiento. | Correlación de Spearman | 0,65* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente:

H₁: Los Valores Colectivos están asociados significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento.

H₀: Los Valores Colectivos NO están asociados significativamente con la Satisfacción intrínseca en el trabajo.

Regla de decisión: si valor $p \leq 0,05$ RH₀

Se puede evidenciar en la tabla 68, la correlación de Rho Spearman de las dimensiones de Valores Colectivos y la Satisfacción con el reconocimiento, donde el índice de correlación es de 0,65 lo que indica una correlación positiva mediana entre las dimensiones, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece que los Valores Colectivos están asociados significativamente con la Satisfacción con el reconocimiento

Tabla 69. Correlación niveles de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

| Correlación niveles de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Correlaciones Rho de Spearman | | | |
|--|-------------------------|---------------------------------------|--|
| | | Puntuación Clima Organizacional | Puntuación Satisfacción Laboral. |
| Clima Organizacional | Correlación de Spearman | 1.000 | 0,87* |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Satisfacción Laboral. | Correlación de Spearman | 0,87* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 62 | 62 |

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

Fuente de Elaboración propia (2020).

El sistema de hipótesis a demostrar es el siguiente

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

Se puede evidenciar en la tabla 69, la correlación de Rho Spearman de las variables de Clima organizacional y Satisfacción Laboral, donde el índice de correlación es de 0,87 lo que indica una correlación positiva considerable entre las dos variables, igualmente se observa un nivel de significancia de 0,000 que al ser contrastado con la sigma estándar (0,05) es menor y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que establece existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

Lo anterior quiere decir que a mejores niveles de clima organizacional, habrá mejores niveles de satisfacción Laboral en esta institución.

4.5.3 Contratación de hipótesis

Seguidamente, se muestra la contratación de todas las hipótesis, para ello se utilizó la siguiente prueba estadística Rho de Spearman, mediante el programa estadístico SPSS versión 2.5, dicha prueba que ayudó a confirmar los resultados y revelar datos más exactos para la investigación.

Hipótesis general (H_1)

H_1 : Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

a). Hipótesis nula (H_0)

H_0 : No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

b). Hipótesis Alterna (H_1):

El clima organizacional SI se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

c) Nivel de significancia (α):

Para el caso del problema se ha estimado un nivel de significación de: $\alpha = 5\%$.

d). Se calculó la prueba estadística de la siguiente manera

Tabla 70. Resultado de Rho de Spearman- Hipótesis General

| PRUEBA | | NIVEL DE | |
|-----------------|---------------|---------------|-----------------------------------|
| ESTADISTICA | SIGNIFICANCIA | SIGNIFICANCIA | CONCLUSION |
| Rho de Spearman | 0.000 | 0.05 | < 5% se rechaza la hipótesis nula |

Fuente de elaboración propia (2020).

4.6 DISCUSION

Según los resultados de la presente investigación, se ha determinado que existe una correlación entre el Clima Organización y Desempeño Laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar.

El clima organizacional se debe entender como un concepto constituido por múltiples dimensiones, las cuales hacen referencia a las conductas y las actitudes de los empleados de tal manera que podemos hablar del clima en una organización del contexto, de igual manera se considera que dicho clima es un buen predictor de la productividad y de eficiencia, de la motivación, del grado de satisfacción, del compromiso con la organización. Charry Córdor (2018). Teniendo en cuenta la importancia del clima organizacional y satisfacción laboral, se llevaron a cabo diversas investigaciones que aportan con valiosas conclusiones que sirven como argumento y dan soporte a los resultados o contrastación de las hipótesis.

Los resultados que se presentaron en la investigación, responden a la fundamentación emanada de los conceptos y definiciones que sustentan diversos autores como soporte teórico para esta; así como los antecedentes que estructuran el estado de arte, teniendo como base las conclusiones y resultados que dan mayor coherencia a la discusión de la investigación.

En la hipótesis general se refleja una relación significativa entre las variables de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ($p < .05$, $r = 0.000$), por esto existen varios estudios que confirman lo anterior. Uno de ellos es el de Polanco (2015), el cual demuestra que el clima organizacional favorece los roles de los docentes y administrativos del educativo donde se realizó la investigación, lo que se pudo confirmar con la teoría de Rodríguez (2016), donde que las organizaciones constan de una características que son las que hacen que el clima funcione en la organización, el cual trasciende en las motivaciones de los miembros de la organización y como se mencionó al principio en el comportamiento de estos miembros, dicho comportamiento se ve reflejado en la satisfacción.

El anterior resultado corrobora conclusiones similares obtenidas en otros estudios que han analizado la relación entre las mismas variables, lo que resulta ser muy similar con los autores e investigaciones con autores como Bonilla Cruz & Rozo Sánchez, (2018), quienes corroboran en su investigación que existe una relación significativa y positiva entre las dos variables, llegando a la conclusión que la satisfacción es positiva o adecuada siempre que el clima organizacional este estructurado de manera positiva o adecuada. Afirmando lo anterior la hipótesis propuesta, respecto a la relación de las variables de interés así mismo las investigaciones que han estudiado el clima organizacional, siendo estudiadas de manera

individual, como la de Silva Saumeth, (2016), arroja como resultado la falta de estrategias claras comunicativas, que permitieran un clima organizacional más afable, pues el actual clima redundaba en los procesos cotidianos de relación interna, hasta la atención al público.

De lo anterior se puede recalcar la teoría de Acosta & Lucero (2020), dicha teoría se basa principalmente en las relaciones estructura - organización. Iniciando con establecer los componentes básicos en cualquier organización para después estudiar cual será la mejor manera de estructurar la organización con el fin de llegar a sus objetivos, si los niveles de clima organizacional son bajos dentro de la organización se considera que no se ha cumplido con las actividades y funciones que se llevan a cabo dentro de la organización, que conforman la formalidad de la organización. De igual manera son los empleados quienes ejecutan la anterior a través de la cooperación, la cual debe existir entre los empleados para lograr una unidad de propósito en la consecución de metas comunes.

La relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral se estructura bajo unas dimensiones, las cuales se correlacionaron entre sí. Cabe mencionar que las dimensiones específicas del clima organizacional más altas fueron el sentido de pertenencia, las relaciones interpersonales y los estilos de dirección. En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral fueron las más altas satisfacción con su trabajo, satisfacción con sus superiores y satisfacción con la participación, reafirmado lo que dice Ortiz & Domínguez (2019), que esta debe constar de una base compleja y dinámica, la cual se llama aproximación a los sistemas, y se origina de las ciencias biológicas y se modifica para suplir las necesidades de la teoría organizacional, proponiendo que en una organización hay una relación interdependiente con el medio.

De esta manera la relación que existe entre las dimensiones se amplía con la teoría de Ortiz & Domínguez (2019), teniendo en cuenta que cada uno de los miembros de la organización, tiene su propia personalidad, habilidades y actitud hacia la organización, esto ejerce influencia en lo que se pretende conseguir de esta por la participación activa dentro del sistema, consiguiendo de manera activa una organización formal constituida por patrones interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema, donde los individuos trabajan unidos en grupos pequeños convirtiéndose en un medio que facilita la adaptación dentro del sistema, creando estatus y roles dentro de los puestos de una organización, lo cual define la conducta de los individuos dentro del sistema.

Por otra parte es necesario mencionar que la dimensión de retribución de clima organizacional no resultó relacionarse significativamente a la satisfacción laboral, lo que resulta diferir con antecedentes en investigaciones anteriores se ha asociado

significativamente a la satisfacción laboral. Esto puede deberse a que cada contexto organizacional es diferente, por lo que es posible encontrar diferencias entre las distintas realidades o contextos laborales.

CONCLUSIONES

De la presente investigación se puede concluir lo siguiente:

Dicha investigación fue realizada con el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez. Por lo cual se propuso establecer la relación el clima organizacional y la satisfacción laboral de estos, según los resultados de instrumentos aplicados y la interpretación de los resultados por medio del coeficiente de correlación de Spearman Rho se demostró que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de esta institución. Lo anterior permitió conocer la estabilidad y conformidad del ambiente laboral percibido por los funcionarios y así mismo se demostró el alto nivel de satisfacción laboral.

Por otra parte se buscó identificar el nivel de clima organizacional de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez, lo cual los resultados del instrumento Escala de clima Organizacional EDCO, en el nivel global de clima organizacional de los empleados manejan un nivel alto de la muestra evaluada, con una frecuencia superior a la mitad de los funcionarios, dando como resultado que los trabajadores de esta institución manejan una buena percepción en cuanto al clima laboral de esta institución, con base en las dimensiones de Relaciones interpersonales, Estilos de Dirección, Retribución, Sentido de Pertenencia, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y Valores Colectivos dentro de la institución.

De la misma manera se pretendió determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez, para lo cual se usó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23, cuyos resultados arrojaron. Un número mayor a la mitad de los trabajadores de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez está en un buen nivel de satisfacción laboral en términos generales, lo que significa que existen empleados satisfechos en las dimensiones de Supervisión, Ambiente (físico) laboral, Prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca en el trabajo y Participación.

En lo que compete a caracterizar sociodemográficamente el personal de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez, se logró establecer que los empleados en su mayoría fueron adultos entre las edades no mayores a los 50 años, el género femenino es más alto, pero no en mucha diferencia del género masculino, en su gran mayoría, cuentan con formación profesional, la formación técnica tecnológica es pocos funcionarios del área administrativa. Laboralmente se desempeñan en cargos de auxiliares, directivos y docentes, con ingresos relativamente regulares, su tipo de contratación es a término indefinido, lo que genera seguridad en cuanto a la preservación del cargo y mejora de condiciones laborales, laborando en jornadas menores a las 48 horas semanales y en la totalidad de los casos reciben beneficios y prestaciones laborales.

RECOMEDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se realizan las siguientes recomendaciones.

Se recomienda dentro de los procesos incluir programas a los directivos, con el fin de fortalecer el clima organizacional y la satisfacción laboral, poniendo en práctica actividades que conduzcan a la medición de estas variables, con el objetivo de mantener un ambiente sano y en constante mejora.

En lo que compete al sentido de la retribución, el cual su resultado arrojó mejorar, y teniendo en cuenta que la institución no puede variar el salario de los empleados, se recomienda implementar programas de motivación y retribución intrínseca, que fidelice al trabajador que vayan más allá del factor económico donde el personal pueda no solo suplir sus necesidades personales, familiares y profesionales sino que estos sientan que son importantes para la institución.

El sentido de pertenencia fue el más alto en los resultados, aun así, se recomienda fortalecerlo a través de programas de reconocimiento y de interacción de sus colaboradores, esto con el fin de identificar sus necesidades, implementando más espacios de interacción con los superiores.

En lo que tiene que ver con la disponibilidad de recursos los resultados arrojan que esta debe mejorar, es por esto que se recomienda a la dirección realizar constantemente evaluaciones encaminadas a medir diversos aspectos en el contexto laboral como las características ambientales, la disponibilidad de materiales, la iluminación, espacio adecuado, entre otros.

Se recomienda a la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez siga promoviendo la continuidad de la estabilidad laboral, para así lograr que sus funcionarios tengan un desempeño aún más eficiente y un cumplimiento más óptimo de sus funciones.

Se recomienda implementar un plan para el fortalecimiento del trabajo en equipo en el personal de la institución, con el fin de fortalecer y mejorar los valores colectivos el cual obtuvo una puntuación regular indicadores de la escala de clima organizacional.

5. REFERENCIAS

- Acosta, R., & Lucero, M. (2020). Importancia del clima organizacional como elemento base del desempeño organizacional.
- Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process. *Problems and perspectives in management*, (5, Iss. 4), 28-33.
- Arrieta Rivero, L. D., & Garcia Buelvas, L. A. (2015). Análisis de la satisfacción laboral de los ocupados en el sector comercial de Cartagena de indias, 2013 (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena).
- Ascarza Villarreal, K. H. (2017). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral–Lima provincias, 2013.
- Bustamante, A. Y. C., Guerrero, B. A., Gutiérrez, C. A. E., Chalarca, C. G., Parra, D. R., Quiceno, D. E. G., ... & Valencia, J. J. R. (2016). PYMES: Gestión y Clima organizacional. Corporación Universitaria Americana.
- Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M. D. C., Martínez-Roche, M. E., & Gómez-García, C. I. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 21(6), 1314-20.
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@ ción*, 9(1), 25-34.
- Chávez, R. M. A., Macluf, J. E., & Beltrán, L. A. D. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, 1, 9-14.

- Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica*. McGraw-Hill Interamericana.
- Espinoza Rodas, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia*, 2015.
- Gómez Marín, D. E., García Pineda, J., & Mayorca Beltran, D. Y. A. (2016). Análisis de la satisfacción laboral en los empleados de Refrirozo SAS A través de la aplicación del cuestionario 520/23, en Cartagena De Indias durante el primer semestre de 2016 (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena).
- Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Jara Cobos, H. V. (2016). *Estudio de la satisfacción laboral en la Empresa Cósmica Cía. Ltda* (Bachelor's thesis).
- Lizarazo Sánchez, D. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Colombia*.

- López Soto, S. V., & Villacís García, G. E. (2018). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil.
- López, J. R., & Illescas, M. E. (2014, Noviembre). Retrieved from Diagnostico de clima Organizacional, Elaboración de un Plan de Mejora y su Implementación en la Compañía de Radio Taxi Quinta Chica S.A. Durante Mayo Hasta Noviembre 2014”: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7133/1/UPS-CT003953.pdf>
- Mahamud, B. B., Campos-Izquierdo, A., & González-Rivera, M. D. (2017). Satisfacción laboral de los monitores de fitness españoles: un estudio comparativo entre edad, sexo, experiencia laboral y nivel de estudios. *European Journal of Human Movement*, 39, 128-142.
- Martinez Arana, M. A., Rivera Zavala, M. D. C., & Vargas Obando, J. A. (2020). Organización: Proceso del desarrollo organizacional (Doctoral dissertation, Unan. Facultad de Ciencias Económicas).
- Martínez León, I. M., Olmedo Cifuentes, I., Arcas Lario, N., & Zapata Conesa, J. (2018). Las cooperativas en la educación: satisfacción laboral del profesorado y diferencias de género.
- Melo, N. A. P. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(76), 9-24.
- Meza Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158.
- Ndamsa, D. T., Baye, F. M., & Epo, B. N. (2013). Responsiveness of Private Sector Household Income to Employment Vulnerability in Cameroon. *Euro Economica*, (1), 32.
- Ortiz Sotelo, S. D. C. (2017). Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 de Barranca–2016.

Ortiz, M. D. P. G., & Domínguez, E. V. (2019). Teorías de la administración. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 6(11), 79-83.

Palomino Bossio, M. J., Peña Lengua, R. G., & Peña Carrillo, A. A. (2016). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena).

Pérez, A. S., & Perea, L. P. (2016). El Clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, (4).

Pérez, J. P. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Editorial El Manual Moderno.

Polanco Espinoza, C. (2014). El Clima y la Satisfacción Laboral en los (as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. C:/Users/user/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losasdocentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-laciudad-de-san-pedro-sula-cortes. pdf.

Pupo-Guisado, B., Velázquez-Zaldívar, R., & Tamayo-Fajardo, M. Á. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. Ciencias Holguín, 23(4), 71-83.

Restrepo Rodríguez, H. D. (2015). Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones.

Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista educación en valores, 1(25), 3-18.

- Romero, N. C. R. (2019). Análisis del concepto satisfacción laboral. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 9(17), 133-143.
- Rosas, V. I. (2017). Ambiente externo de las organizaciones.
- Silva Saumeth, D. L. (2016). Clima Organizacional de la Cámara de Comercio de Valledupar (Doctoral dissertation).
- Silva, L. A. A., Marín, B. M. E., & Baldeón, S. M. R. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *PODIUM*, (33), 79-90.
- Soto, M. O. P., Jiménez, S. O., & Hernández, C. A. J. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 95-112.
- Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.
- Varas-Rodríguez, D. L., Huamaní-Ríos, R. D., & Salvatierra, M. S. D. P. A. (2019). Clima organizacional y Satisfacción laboral en una institución pública. *Revista Científica Da Vinci Science*, 2(1), 59-66.
- Vargas Ochoa, D. D. (2019). El clima laboral y su impacto en la calidad de vida en la gerencia de relaciones comunitarias de la Unidad Minera MMG Las Bambas Apurímac-2019.
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- Viloria Escobar, J., Pertúz Gutiérrez, S., Daza Corredor, A., & Pedraza Álvarez, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42.

Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *The American review of public administration*, 33(1), 70-90.

Zegarra Ramos, C. J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01*, 2016.

6. ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar. De acuerdo con los lineamientos de la carrera y su metodología es necesario llevar a cabo un ejercicio académico por parte de las egresadas Neivis Vergel León, identificada con el número de cedula 1065205832 y Elizabeth Zequeira Soto, identificada con el número de cedula 1.065.661.603 de Valledupar. A partir de esta actividad lo que se busca es potencializar las facultades diagnósticas, de observación, redacción, comprensión y evaluación.

Dicho lo anterior, se solicita su autorización, para la participación de este trabajo, del cual se necesita de su colaboración y compromiso, con el fin de conocer ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución Educativa Francisco Molina Sánchez de Valledupar? a partir de la información obtenida de los cuestionarios las egresadas realizará la evaluación de caso, cabe aclarar que este es un ejercicio de carácter académico y formativo para su profesión.

Si desea participar, debe tener en cuenta que de acuerdo con la reglamentación de la Ley 1090 de 2006 la cual regula el ejercicio Profesional del Psicólogo, su participación es totalmente voluntaria y usted se encuentra en todo su derecho de retirarse si así lo considera; del mismo modo, usted tiene la seguridad que las respuestas emitidas serán empleadas con fines académicos. A la información no podrán acceder personas diferentes a las que realizaron el ejercicio. Su nombre y datos personales no estarán disponibles al público, puesto que se usará un pseudónimo al momento de presentar los resultados, los cuales no generaran consecuencias negativas.

En el intervalo de su participación, usted está en la capacidad de realizar las preguntas que considere necesarias o de inhibirse de responder aquellas que no considera como relevantes. Es necesario que tenga siempre presente que en relación con la Ley 1090 Art 47, la estudiante tomará las precauciones en el momento de la presentación de los resultados diagnósticos e inferencias basadas en la información recogida durante las sesiones la toma de datos se interrumpirá unilateralmente en caso de fuerza mayor o por disentimiento de la institución.

Anexo 2. Instrumento de Clima Organizacional**ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EDCO**

El Clima Organizacional: se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización.

A continuación usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas, la cual busca medir el clima organizacional en su organización.

Instrucciones:

Para contestar las preguntas del cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo.

Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar. **La presente prueba es confidencial y anónima**, solo se realizará con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 40 minutos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

Edad

Sexo Masculino Femenino

Código

Dependencia donde trabaja

Cargo que desempeña

Antigüedad

Nombre del Jefe inmediato

RELACIONES INTERPERSONALES**1.-Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones**

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

2.-Soy aceptado por mi grupo de trabajo

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

3.-Los miembros del mi grupo de trabajo son distantes conmigo

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

4.-Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

5.-El grupo de trabajo valora mis aportes

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

ESTILO DE DIRECCIÓN**6.-Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo**

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

7.-Mi jefe se altera fácilmente

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

8.-Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

9.-Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

10.-El jefe desconfía del grupo de trabajo

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

RETRIBUCIÓN**11.-Conozco los beneficios que me brinda la Empresa**

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

12.-Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

13.-Estoy de acuerdo con mi asignación salarial

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

14.-Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

15.-Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

SENTIDO DE PERTENENCIA**16.-Realmente me interesa el futuro de la empresa**

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

17.-Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

18.-Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

19.-Sin remuneración no trabajo horas extras

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

20.-Seria más feliz en otra empresa

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS**21.-Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo**

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

22.-El ambiente físico de mi sitio de trabajo es el adecuado

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

23.-El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

24.-Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

25.-La iluminación del área de trabajo es deficiente

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

ESTABILIDAD**26.-La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño**

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

27.-La empresa brinda estabilidad laboral

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

28.-La empresa contrata personal temporal

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

29.- La permanencia en el cargo depende de preferencias personales

| 1 | 4 | 3 | 2 | 5 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

30.-De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN**31.-Entiendo de manera clara las metas de la empresa**

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

32.-Conozco bien como la empresa está logrando sus metas

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

33.-Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas de la empresa

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

34.-Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

35.-Las metas de la empresa son poco entendibles

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

VALORES COLECTIVOS

36.-El trabajo en equipo con otras direcciones es bueno

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

37.-Las otras direcciones responden bien a mis necesidades laborales

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

38.-Cuando necesito información de otras direcciones las puedo conseguir fácilmente

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

| | | | | |
|---------|--------------|---------------|-------------|-------|
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

39.-Cuando las cosas salen mal las direcciones culpan a otras

| | | | | |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

40.-Las direcciones resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras

| | | | | |
|----------|--------------|---------------|-------------|----------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Pocas Veces | Nunca |
| | | | | |

Anexo 3. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las

| Insatisfecho | | Indiferente | | | Satisfecho | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Muy | Bastante | Algo | Algo | Bastante | Muy | |
| 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | 4. <input type="checkbox"/> | 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | 7. <input type="checkbox"/> |

características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse, por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márkela con una cruz.

| | | | | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|---|--|------------------------------------|
| 1 | <i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i> | Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> | Algo 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente Algo Bastante 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy 7. <input type="checkbox"/> |
| 2 | <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i> | Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> | Algo 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente Algo Bastante 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy 7. <input type="checkbox"/> |
| 3 | <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i> | Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> | Algo 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente Algo Bastante 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy 7. <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | | | |
|----|--|--|---|--|--|--|---|---|
| 4 | <i>El salario que usted recibe.</i> | Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> | Muy Algo 2. <input type="checkbox"/> | Indiferente 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 5 | <i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i> | Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> | Muy Algo 2. <input type="checkbox"/> | Indiferente 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 6 | <i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 7 | <i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 8 | <i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 9 | <i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 10 | <i>La temperatura de su local de trabajo.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 11 | <i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|----|---|--|--|---|------------------------------------|
| 12 | <i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferen te 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> | Mu y |
| 13 | <i>Las relaciones personales con sus superiores.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferen te 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> | Mu y |
| 14 | <i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferen te 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> | Mu y |
| 15 | <i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferen te 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy 7. <input type="checkbox"/> |
| 16 | <i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferen te 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> | |
| 17 | <i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferen te 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy 7. <input type="checkbox"/> |
| 18 | <i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferen te 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy 7. <input type="checkbox"/> |
| 19 | <i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferen te 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> | Mu y |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|
| 20 | <i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 21 | <i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 22 | <i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |
| 23 | <i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i> | Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> | Indiferente 4. <input type="checkbox"/> | Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> | Muy Bastante 7. <input type="checkbox"/> |

DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación? (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad.

Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo. _____

B.- Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____

83.- Sexo: 1. Varón. 2. Mujer

84.- Edad. (Escriba su edad en años). _____

85.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

1) Ninguno

2) Sabe leer y escribir

3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)

4) Formación Profesional Primer Grado

5) Formación Profesional Segundo Grado

6) Bachiller (ES, BUP, COU)

7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).

8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

86.- *Situación laboral:*

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

87. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija.
- 2) Jornada intensiva fija.
- 3) Horario flexible y/o irregular.
- 4) Jornada parcial
- 5) Turnos fijos.
- 6) Turnos rotativos


88. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo? _____

89.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:


- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

90.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____ (91).

Anexo 4. Consentimiento informado



Universidad Popular del Cesar
Departamento de Psicología



LA ACREDITACIÓN ES
EL COMPROMISO DE TODOS

Valledupar, 27 de enero de 2020

Señor
PABLO CELESTINO TORRES DAZA
Rector
Institución Educativa Francisco Molina Sánchez

Referencia: Solicitud de permiso para aplicación de instrumentos

Respetuoso saludo.

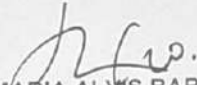
Conocedores de su espíritu de colaboración, nos dirigimos a usted de manera comedida para solicitar su apoyo, debido a que las egresadas del programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar: **NEIVIS VERGEL LEON** identificada con CC No. 1.065.205.832 y **ELIZABETH ZEQUEIRA SOTO** identificada con CC No. 1.065.661.603, asesoradas por las docentes **OLGA DEL TORO** y **LEIDY NUÑEZ**, necesitan llevar a cabo la aplicación de los instrumentos denominados: Evaluación del Clima Organizacional - Escala **EDCO** y el cuestionario de Satisfacción Laboral **S20/23**; en el marco de la realización de su proyecto de grado titulado "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes, directivos y administrativos de la Institución Educativa Francisco Molina Sánchez"

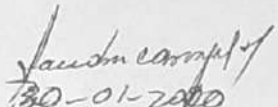
Cabe resaltar que la información que pueda suministrar la Institución será utilizada para fines académicos y se mantendrá con carácter confidencial y ético.


Por lo anterior, se solicita su autorización para que las egresadas puedan llevar a cabo la aplicación de los instrumentos antes mencionados, los cuales serán aplicados a los funcionarios administrativos de la Institución Educativa que usted excelentemente dirige.

Me despido a la espera de una positiva respuesta.

Cordialmente,


LIBIA MARIA ALVIS BARRANCO
Jefe Departamento de Psicología


30-01-2020
Hora 10:50 am.



www.unicesar.edu
Balneario Hurtado Vía a Patillal, PBX (57) (5) 5845336 EXT.
Línea de atención al ciudadano 01 8000 41
Valledupar Cesar.Col

Anexo 5. Autorización de aplicación de Instrumentos



INSTITUCION EDUCATIVA FRANCISCO MOLINA SANCHEZ
"EDUCACION PARA EL TRABAJO"
Preescolar, Básica Primaria, Secundaria y Media
Creado según Acuerdo No. 039 del 6 de Diciembre de 1994
Reconocimiento de Estudios Resolución No. 000921 del 23 de Julio. de 2019
de Secretaría de Educación Municipal
NIT. 824.000.411 - 3
DANE 120001067708

Valledupar, 3 de Febrero de 2020

Doctora

LIBIA MARIA ALVIS BARRANCO
Jefe de Departamento de Psicología
Universidad Popular del Cesar "U.P.C"
Valledupar

Atento saludo,

Según oficio Recibido el 30 de Enero de 2020, me permito autorizar a NEIVIS VERGEL LEON y ELIZABETH ZEQUEIRA SOTO para que lleven a cabo la Aplicación de los instrumentos denominados Evaluación del Clima Organizacional – Escala **EDCO** y Cuestionario de Satisfacción Laboral **S20/23** en Docentes Directivos Docentes y Administrativos de esta Institución, con el fin de realizar sus Proyectos de Grado.

Agradezco su atención.


PABLO CELESTINO TORRES DAZA
Rector

Sandra C.