

UNIVERSIDAD MAYOR

FACULTAD DE HUMANIDADES

POSTGRADOS EDUCACIÓN

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de profesores en la IX región de la Araucanía

TESIS PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN EDUCACIONAL

Autor (es):

Ríos Poblete, Carola Valentina

Profesor guía: Dr.(c) Víctor Díaz
Esteves

2017

AGRADECIMIENTOS

Agradecer en primer lugar a Dios, por guiar cada uno de mis pasos y por darme la oportunidad de cumplir todos mis sueños.

En segundo lugar agradezco y dedico todos mis logros a mi familia, por apoyarme constantemente y acompañarme día a día en este proceso de perfeccionamiento profesional.

Finalmente, es importante destacar y agradecer la labor de mi profesor guía Sr. Víctor Díaz E., quien confió en mí, brindándome su apoyo en cada una de las situaciones que se presentaron a lo largo del año, agradecer también su enorme disposición para resolver y aclarar mis dudas, cuestionamientos e ideas.

SOLO USO ACADÉMICO

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| AGRADECIMIENTOS..... | 2 |
| RESUMEN..... | 6 |
| ABSTRACT..... | 7 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 11 |
| Antecedentes del estudio | 11 |
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 17 |
| Justificación e importancia de la investigación..... | 17 |
| Fundamentación..... | 17 |
| Justificación | 18 |
| Relevancia Social..... | 19 |
| Factibilidad..... | 20 |
| Complejidad..... | 20 |
| Delimitaciones y Proyecciones | 21 |
| Pertinencia con el Magíster cursado..... | 22 |
| PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN..... | 23 |
| Preguntas subsidiarias | 23 |
| OBJETIVOS..... | 24 |
| Objetivos específicos..... | 24 |
| Objetivo General | 24 |
| HIPÓTESIS..... | 25 |
| Hipótesis investigativa | 25 |
| Hipótesis nula | 25 |
| Hipótesis subsidiaria | 25 |
| MARCO TEÓRICO | 26 |
| Discusión Teórico Bibliográfica..... | 26 |
| Clima Organizacional..... | 26 |
| Características del clima organizacional..... | 28 |

| | |
|---|----|
| Dimensiones del clima organizacional | 29 |
| Teorías de Clima organizacional | 34 |
| Teoría Clásica..... | 34 |
| Teoría de la equidad de Adams (1963)..... | 35 |
| Teoría de Likert..... | 36 |
| Tipos de Clima organizacional | 37 |
| Satisfacción Laboral..... | 39 |
| Factores de Satisfacción Laboral..... | 41 |
| Teorías que sustentan la Satisfacción Laboral..... | 44 |
| Teoría motivacional de Mc Clelland..... | 44 |
| Teoría Bifactorial de Herzberg | 45 |
| Teoría de la Jerarquización de las necesidades de Maslow..... | 46 |
| MARCO METODOLÓGICO | 49 |
| Antecedentes del fondo epistemológico | 49 |
| Tipo de Investigación | 52 |
| Nivel de la Investigación | 53 |
| Naturaleza del estudio | 53 |
| Diseño de la investigación..... | 54 |
| Sistema de Variables | 54 |
| Conceptualización de las variables | 54 |
| Población y Muestra..... | 56 |
| Población/Universo..... | 56 |
| Características de la población | 56 |
| Muestra | 56 |
| Validez..... | 57 |
| Validez Interna..... | 57 |
| Validez Externa..... | 58 |
| Dimensión ética del estudio | 58 |
| Principio de consentimiento informado. | 59 |
| Técnicas e Instrumentos..... | 59 |

RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN..... 61

- Análisis..... 61
- Presentación de los Resultados 62
 - Procesamiento de los datos 62

CONCLUSIONES 82

- Generales..... 82
- Desde los objetivos 83
- Desde lo teórico..... 85
- Limitaciones 86
- Proyecciones 87

BIBLIOGRAFÍA 88

ANEXOS 94

- Anexo 1 94
- Anexo 2 95
- Anexo 3 98

SOLO USO ACADÉMICO

RESUMEN

El propósito de esta investigación es determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral. El estudio es cuantitativo, no experimental y su diseño es descriptivo – correlacional. La muestra es de carácter no probabilística y se conforma por 180 profesores. Para la recogida de información se utiliza un cuestionario de clima organizacional y un cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados del presente estudio muestran que existe una relación estadística entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral.

SOLO USO ACADÉMICO

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction. The study is quantitative, descriptive, correlational, transactional and non-experimental. The sample was non-probabilistic composed of 180 teachers. For the collection of information, used an organizational climate questionnaire and job satisfaction questionnaire. The results of this study show that there is a statistical relationship between the organizational climate and the degree of job satisfaction.

Key words: Organizational climate, job satisfaction

SOLO USO ACADÉMICO

INTRODUCCIÓN

Esta investigación corresponde a un estudio correlacional descriptivo acerca del clima organizacional y satisfacción laboral de los profesores seleccionados para conformar la muestra en estudio.

El objetivo general de la investigación hace referencia a establecer la relación positiva o negativa existente entre clima organizacional y satisfacción laboral según el tipo de establecimiento educacional donde se desempeñan los profesores, siendo éstos municipales, particulares o particulares subvencionados.

La metodología utilizada recae en un análisis cuantitativo en base a dos cuestionarios aplicados a 180 profesores, seleccionados según el tipo de dependencia del establecimiento educacional donde se desempeñan, se seleccionan 60 profesores que cumplen funciones en el sistema municipal, 60 profesores que se desempeñan en el sistema particular subvencionado y, finalmente, 60 profesores que trabajan en el sistema particular pagado.

Se aplican dos instrumentos, por una parte una escala clima organizacional compuesto por ocho dimensiones relacionadas a los individuos y su percepción al momento de desempeñarse en el trabajo, este instrumento posee una fiabilidad de un 0.89. Por otra parte una escala de satisfacción laboral que busca cuantificar el grado de satisfacción que manifiestan los individuos, al igual que el instrumento anterior fue sometido a una prueba estadística de fiabilidad y arrojó un grado de 0.88.

La fiabilidad hace referencia a la consistencia interna del instrumento, es decir evalúan si el instrumento es o no útil para la toma de datos que se analizan en función de la investigación. Según George y Mallery (2003, p. 231) el coeficiente > 0.8 es bueno y el > 0.9 es excelente, luego de realizar las pruebas de fiabilidad a los instrumentos utilizados en esta investigación, se comprueba que son consistentes y

válidos para ser aplicados ya que sus resultados arrojan un 0.89 y un 0.88 lo cual los califica entre una buena y una excelente fiabilidad.

Los resultados obtenidos muestran que existen dimensiones de clima organizacional que se repiten en su valoración dentro de los tres tipos de establecimientos educacionales, dentro de las más valoradas se encuentra la estabilidad y el sentido de pertenencia que ofrece el puesto de trabajo en que se desempeñan los sujetos que conforman la muestra en estudio, y dentro de las menos valoradas se encuentra la retribución es decir todo aquello que se asocia al sueldo y sus beneficios asociados así como también la disponibilidad de los recursos, la cual se relaciona con el nivel de información, equipos y/o material que necesitan los docentes para desarrollar su trabajo de manera adecuada.

También es posible observar que los profesores que perciben un clima organizacional más positivo, son aquellos que están más satisfechos con su labor además se sienten comprometidos e identificados con la institución de la cual forman parte. Por otro lado es posible observar que solo un 1% de los encuestados declara sentirse completamente insatisfecho, lo cual para efectos de esta investigación no resulta significativo.

Se concluye que el clima organizacional es determinante en el quehacer educativo diario de los docentes, influyendo en su vida personal y laboral, tal y como se comprueba en el presente estudio, existe una relación significativa entre ésta y la satisfacción laboral que declaran los encuestados.

Respecto de la estructura del presente estudio, se comienza con el planteamiento del problema, apartado en el cual se entregan antecedentes previos tales como algunas investigaciones realizadas en torno a la problemática, tanto dentro como fuera del país, además se realiza una breve descripción para introducir a la conceptualización de las variables estudiadas.

Luego se presenta la formulación del problema, en este apartado se encuentra la justificación e importancia de la investigación, se describe la relevancia que tiene la realización del estudio, la factibilidad y complejidad, también se explica cuáles son sus proyecciones y delimitaciones, así mismo se termina el apartado con la pertinencia de la investigación con el magíster cursado.

Posterior a esto se encuentran las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación del estudio. A continuación de lo mencionado se encuentra el Marco Teórico, donde se realiza una revisión bibliográfica rescatando algunos antecedentes del concepto, teorías, y dimensiones de las variables en estudio.

Después se presenta el Marco Metodológico, en el cual se describen antecedentes del fondo epistemológico al cual se adscribe esta investigación, igualmente se presenta el diseño, tipo, nivel y naturaleza de la misma. También se evidencia el sistema de variables y su conceptualización, se describe la población y muestra junto a sus características. En concordancia con esto es que se presenta la validez y dimensión ética del estudio así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Para continuar el apartado siguiente muestra los resultados y análisis de los mismos además del procesamiento de la información, el cual va acompañado de sus respectivas tablas y/o gráficos como una manera de clarificar los resultados obtenidos y facilitar la lectura de éstos.

Finalmente se realizan las conclusiones del estudio, junto a las limitaciones y proyecciones propuestas así como también se expone la bibliografía utilizada para la recopilación de información y los anexos respectivos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes del estudio

El estudio del clima organizacional ha estado en el foco de interés hace algunos años, debido a la creciente preocupación de las organizaciones por desarrollarse como instituciones capaces de atender las necesidades de sus empleados con el fin de hacer que quienes conforman el capital humano se sientan a gusto en sus lugares de trabajo, llevando a las mismas a generar una preocupación por ser capaces de ofrecer las mejores condiciones para el desempeño de funciones sea cual sea su naturaleza.

En los planteamientos de Chiang, M., Martín Rodríguez, M. J., Núñez Partido, A. & Salazar Botello, M. (2011)., se esboza que conjunto con la preocupación de las instituciones por generar un clima de trabajo favorable para sus empleados, surge el cuestionamiento de cuan a gusto se sienten ellos en el desempeño de sus labores, es así que se empieza a tomar interés por cuantificar el grado satisfacción laboral de los empleados con el fin de conocer como impactar en ellos de manera armónica y positiva para su desempeño y, por consiguiente, en el mejoramiento de la institución. En este apartado se destacan algunos estudios relevantes en cuanto al clima organizacional y la satisfacción laboral, con énfasis en la relación existente entre éstos.

El clima organizacional es un tema que ha cobrado importancia con el pasar de los años desde su apogeo en la década de los sesenta, tal es el valor que se le ha dado que diversos autores han decidido estudiarlo a nivel nacional e internacional. Cabe entonces destacar que uno de los principales aportes a los estudios de este concepto los vislumbró Likert (1986) planteando que el clima de la organización corresponde a una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de la misma, que influye en el comportamiento de sus miembros. Así también recientemente Centeno en el año 2011 propone una acepción a este concepto, planteando que el clima organizacional es un término que se emplea como descriptor de las características de una organización, en función de lo que perciben y/o vivencian los miembros de la

misma; así también el autor plantea que el clima organizacional tiene directa vinculación con las interacciones de las personas, por lo cual influye tanto en la conducta de los empleados como en el desempeño final de la organización.

En cuanto a la satisfacción laboral, el interés por estudio ha ido en alza con el pasar de los años, al igual como sucede con el clima organizacional, diversas ramas de las ciencias se han preocupado de darle cabida entre sus investigaciones, es así que se han realizado estudios en el campo de la psicología, sociología, economía y administración de empresas, así como también recientemente se comienza a abrir camino a las investigaciones de esta problemática en el campo educativo.

Uno de los primeros aportes al estudio de la satisfacción laboral, lo hizo Robert Hoppock en el año 1935 con su libro titulado Job Satisfaction, en el cual deja entrever que la satisfacción que presentan los empleados al momento de desempeñarse en la organización resulta fundamental para el trabajo, además de estar relacionada con el desempeño tanto individual como colectivo.

A nivel internacional destacan diversos estudios de países tales como España, México, Perú y Honduras. Estas investigaciones se basan en descubrir la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en distintos tipos de entidades, como las educativas, hospitalarias y pertenecientes al rubro empresarial.

En España, el año 1996 un estudio titulado Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME realizada por Salgado, Remeseiro e Iglesias, analiza la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de una PYME comercializadora de automóviles, para la realización de este estudio los autores proponen un análisis cuantitativo de carácter correlacional, con dos instrumentos aplicados a una muestra de 17 varones, seleccionados según desempeño y antigüedad laboral promedio de cuatro años y seis meses. Dentro de los resultados de este estudio destaca que existe una relación positivamente significativa entre las dos variables, en especial en las dimensiones de relaciones interpersonales que evalúan ambos instrumentos utilizados, así también se destaca que la empresa presenta un clima

organizacional positivo aunque un gran porcentaje de sus empleados muestra un alto grado de insatisfacción laboral.

Por otra parte en el año 2012, Juárez realiza un estudio titulado Clima organizacional y satisfacción laboral, el cual tiene por objetivo principal correlacionar las dos variables en el personal de salud del Hospital General Regional 72, perteneciente al Instituto Mexicano del seguro social. El autor de este estudio plantea que su finalidad es estudiar el clima organizacional como una realidad empírica dentro de la institución que selecciona para efectuar el mismo. En esta investigación el autor selecciona una muestra de 230 personas, con una edad promedio de 35 años, pertenecientes a los distintos departamentos y turnos que posee el hospital, teniendo en cuenta la antigüedad hospitalaria e institucional de los evaluados. Los instrumentos que utilizó el investigador fueron dos escalas estandarizadas, las cuales se encuentran vinculadas de acuerdo a los reactivos que proponen a la hora de ser respondidas por los encuestados. Este estudio es de carácter cuantitativo, descriptivo y correlacional. Y dentro de sus resultados arrojó que en general a mayor satisfacción laboral, mejor es el clima organizacional, es así que de acuerdo al sistema de turnos, el turno nocturno es el que presenta menor nivel de clima organizacional, pero no presenta relación significativa con la satisfacción laboral. Finalmente el autor concluye que las variables están medianamente relacionadas y son tendientes a variar según los criterios que utiliza para la evaluación, siendo la antigüedad laboral el criterio que presenta menor nivel de clima y de satisfacción.

Por otra parte en el año 2014, una tesis de maestría en educación realizada en Honduras por Polanco Espinoza titulada 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; analiza el impacto que tiene el clima organizacional imperante en la institución seleccionada y la satisfacción laboral que expresan los docentes de la misma. Este estudio es de carácter cuantitativo, descriptivo y no experimental. Su muestra se compuso por 150 docentes y directivos que se desempeñan en nivel de educación media. Al igual que en los estudios ya

mencionados, en este se utilizan dos instrumentos, 1 cuestionario de clima organizacional propuesto por la institución y un test de satisfacción laboral. Dentro de los resultados, el investigador concluye que el clima organizacional de la institución se ve favorecido por las relaciones interpersonales que se dan en ella, aun así los docentes se muestran insatisfechos laboralmente, además se evidencia que la satisfacción laboral tiene influencia no solo en los docentes sino que también en la calidad educativa que se entrega a los estudiantes.

Finalmente Arias Gallegos y Arias Cáceres, en el año 2014 realizan en Perú, un estudio titulado Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado, este estudio fue publicado el mismo año en la revista digital Ciencia & Trabajo. El estudio es de carácter cuantitativo, con una muestra de 45 trabajadores, 25 de ellos varones y 20 mujeres, cuyas edades fluctúan entre los 18 a 47 años de edad, distinguiendo su formación (técnica o universitaria) y su área de trabajo (administrativa, operaciones o ventas). Para la recolección de datos se utilizó el perfil organizacional de Likert y una escala de satisfacción laboral. Dentro de los hallazgos, el autor menciona que existe una relación entre las variables pero que la relación entre las dimensiones internas de cada una son más significativas.

En el ámbito nacional, destacan diversas investigaciones realizadas entre los años 2007 y 2017, las cuales se efectúan en distintas instituciones tales como hospitales, empresas públicas y universidades.

En el año 2007 un estudio titulado Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1, realizado por Chiang, Salazar y Núñez, plantea como objetivo conocer la relación entre las dos variables en un Hospital estatal, la muestra estudiada es de 327 trabajadores, Para la recolección de información se utilizan dos cuestionarios, con respuestas basadas en la escala de Likert. Para poder diagnosticar el clima organizacional, los autores utilizaron un cuestionario adaptado por el departamento de calidad del Ministerio de Salud. Dentro de los resultados, los autores expresan que dentro de esta institución se logra que el

clima organizacional se vea favorecido debido a las relaciones humanas que se entablan, ya que la mayor significancia de correlación entre las variables se da en la relación con los pares y superiores, y la satisfacción con la participación personal dentro de la institución.

En esta misma línea de estudio en el año 2011 Rodríguez et. al realizan una investigación titulada Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: “evaluación en una empresa pública chilena”, este estudio es de carácter mixto, ya que se utilizaron técnicas cuantitativas tales como cuestionarios y cualitativas, específicamente un focus group, la muestra se conforma por 96 trabajadores del Servicio agrícola ganadero de la región del Maule. Los resultados de esta investigación arrojan que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, y que el desempeño es tendiente a aumentar por el clima y la satisfacción laboral que expresan los trabajadores. Cabe destacar que dentro de las proyecciones los autores proponen aumentar el tamaño de la muestra, ya que con la actual no es posible generalizar ni extrapolar los resultados, por lo tanto el estudio podría no ser un referente dentro del área de estudio.

Finalmente en el año 2017, Montoya Cáceres et. al realizan un estudio titulado Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad estatal chilena. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre las variables ya mencionadas, en docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán. Siguiendo la línea de los estudios realizados con anterioridad en esta temática, es que la investigación es de carácter cuantitativa y correlacional. La muestra se compone de 166 funcionarios de la universidad del Bio Bio, campus Fernando May de la comuna de Chillán. Los autores de esta investigación realizan una selección para determinar la muestra, excluyendo a aquellos funcionarios que se encontraban con licencia médica, en periodo vacacional, también a quienes llevan menos de un año de servicio o que se encuentran amonestados o en investigación sumaria al momento de la recolección de los datos. Los instrumentos utilizados fueron en principio un cuestionario sociodemográfico y

laboral con el fin de recoger datos descriptivos tales como sexo, edad, ingreso per cápita, entre otros. Luego se aplicó un cuestionario de satisfacción laboral y una escala de medición de clima organizacional. Los resultados de esta investigación arrojan que el 95% de los docentes declara sentirse satisfecho laboralmente y un 90,6% de los administrativos realiza la misma declaración. En cuanto al clima organizacional, un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifiestan percibir un alto nivel de clima organizacional. Por ende la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

SOLO USO ACADÉMICO

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Justificación e importancia de la investigación

Fundamentación

La presente investigación se basa en el campo de la educación, específicamente en el área de gestión de los recursos humanos de las instituciones educativas, considerando el componente humano como fundamental en el desarrollo de todos los procesos educativos que se desarrollan dentro de toda institución.

El objetivo de la investigación se constituye en base a determinar si existe o no relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que declaran los profesores según el tipo de establecimiento educacional donde se desempeñan, ya sea éste de dependencia municipal, particular subvencionado o particular.

La investigación toma como muestra a distintos profesionales de la educación, teniendo como criterio de selección que a la fecha de recolección de los datos se estén desempeñando en aula, en los niveles de Transición 1 hasta 4° año de enseñanza media.

En definitiva se pretende vislumbrar cuál de los tres tipos de establecimientos educacionales es el que presenta un clima organizacional más alto y si ese valor es relacionado con la satisfacción laboral de sus profesores, pudiendo así hacer un análisis estadístico para encontrar la correlación existente ya sea positiva o negativa.

Justificación

Esta investigación involucra a 180 profesores de los distintos tipos de establecimientos educacionales que existen en la Novena Región, de la Araucanía, ya que resulta fundamental conocer la valoración de clima organizacional que poseen los profesionales de la educación con el fin de identificar posibles obstaculizadores en el desarrollo de sus labores que finalmente desencadenan en la insatisfacción laboral.

El clima organizacional se constituye como un tema atingente a la sociedad actual debido al cambio de paradigma socio-cultural en el que se han visto involucradas distintas organizaciones, el más evidente ha sido la globalización y posterior revolución de las tecnologías de la información y comunicación, que han puesto a disposición de las personas un mundo por descubrir respecto a otras organizaciones, formas de trabajo e innovaciones en el área que resultan atractivas para los trabajadores, generándose así una competencia por retener a los empleados dentro de las organizaciones.

Es así que las organizaciones se ven en la necesidad de establecer estrategias para hacer que sus empleados se sientan a gusto en su lugar de trabajo, una de estas estrategias es la realización de diagnósticos de clima organizacional, los cuales permiten conocer las fortalezas y debilidades del ambiente de trabajo, pudiendo de este modo plantearse oportunidades de mejora.

En este sentido el análisis de clima organizacional de una determinada institución tiene como alcance realizar los posibles cambios o reestructuraciones tanto de la comunidad educativa como de los lineamientos del proyecto educativo de la institución en estudio.

Frente a esto en el año 2001 Dormann y Zapf exponen que el estudio de la satisfacción laboral, se consolida como un constructo vital en el ámbito de la psicología organizacional, debido al rol que tiene este factor tanto a nivel colectivo como individual.

En este orden de cosas es que ambas variables se reúnen para poder construir un diagnóstico completo, que deje entrever cuáles son las problemáticas actuales dentro de distintas organizaciones en que se desempeñan los 180 profesores seleccionados para conformar la muestra en estudio.

Por lo anterior, esta investigación justifica su realización sobre la base que las evidencias que se generen, ya sea favorables o desfavorables respecto de las variables en estudio, podrían utilizarse para tomar decisiones tendientes al mejoramiento.

Relevancia Social

Esta investigación pretende ser un aporte para todos los integrantes de la comunidad educativa, distinguiéndose:

- Profesores, como principales actores involucrados en el funcionamiento de cualquier entidad educativa, siendo la institución en que se desenvuelven un factor determinante a la hora de valorar las relaciones con los otros, la satisfacción en el trabajo, las retribuciones, entre otras.
- Las instituciones de Educación Superior que imparten las carreras de pedagogía ya que se hace necesario contar con profesionales altamente competentes en el área, conscientes de los beneficios que trae a los niños/as un buen ambiente laboral, para lo cual es fundamental que las casas de estudio instruyan a sus estudiantes de manera teórica y práctica en el ámbito de la gestión interna de las organizaciones.
- Los distintos miembros de la comunidad educativa, como una manera de reflexionar acerca de las prácticas diarias que se adoptan en el marco de las relaciones interpersonales y de proponer ideas tendientes al mejoramiento.

Factibilidad

El investigador considera que es posible llevar a cabo el estudio, considerando los factores tanto internos como externos del criterio de factibilidad.

En consideración con los factores internos, el investigador dispuso del tiempo necesario para realizar una exhaustiva labor de investigación, minuciosa y detallada con el fin de plasmar lo que los participantes expresaron en torno a la temática presentada.

Así mismo, se encontró capacitado para desarrollar el tema en estudio debido a que ha realizado con anterioridad otra investigación, y además cuenta con las competencias necesarias para la realización del estudio, competencias que han sido certificadas en dos instancias en el proceso de formación profesional en una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación.

De acuerdo a los factores externos del criterio, el investigador contó con el completo respaldo de los profesores seleccionados para conformar la muestra en estudio, declarando estar ellos dispuestos a aportar todo lo que se estime conveniente para la recolección de los datos que son significativos para el análisis.

Complejidad

La complejidad del estudio se ve determinada por las relaciones humanas que se evidencian dentro de la convivencia diaria dentro de la institución educativa. Algunos profesionales expresan sentir temor a la hora de responder un cuestionario de clima organizacional y de satisfacción laboral, ya que sienten que su cargo peligrará si responden lo que realmente quieren expresar.

Debido a lo anterior es que el investigador decide integrar el principio de confidencialidad dentro de la investigación con el propósito de mantener bajo resguardo las identidades de quienes responden a los cuestionarios/test utilizados para realizar el análisis estadístico.

Delimitaciones y Proyecciones

Dentro de las delimitaciones existen dos criterios, la delimitación temporal y la delimitación muestral. La delimitación temporal se refiere a los tiempos destinados para la recolección y el análisis de los datos, lo cual se pretende llevar a cabo durante el segundo semestre del año 2017. Y la delimitación muestral está determinada por criterios de selección establecidos por el investigador, por lo tanto, el tamaño muestral se constituye por 180 profesionales de la educación

El investigador tiene como propósito determinar si existe o no una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional de las instituciones educativas y la satisfacción laboral que declaran los profesionales involucrados.

Por otra parte dentro de las proyecciones destaca ampliar el estudio a instituciones educativas que atiendan otros niveles (jardines y salas cuna, liceos técnico profesional, universidades o institutos profesionales) .Además de ampliar la muestra en estudio a estudiantes de educación superior en sus distintas modalidades, o bien, realizar una nueva investigación bajo el paradigma cualitativo o mixto.

Pertinencia con el Magíster cursado

La valoración que tienen los empleados del clima de trabajo que existe en la institución en la que se desenvuelven a diario tiene directa relación con las relaciones humanas que surgen dentro de la misma.

De acuerdo a lo mencionado en los criterios de justificación del estudio, destaca la necesidad de determinar cuál es la relación entre el clima de la institución y la satisfacción laboral que expresan los profesionales que allí se desempeñan.

Es así que el tema de investigación está directamente relacionado con la mención del magíster en curso y con los aprendizajes que en él se entregan al investigador, principalmente articulado con las asignaturas relacionadas al área de gestión de recursos humanos.

También es importante mencionar que el tema en estudio se relaciona con el perfil de egreso que pretende lograr el magíster en curso, desarrollando las competencias necesarias en el investigador para poder desenvolverse en el ámbito de la gestión educativa.

SOLO USO ACADÉMICO

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral según el tipo de establecimiento educacional donde se desempeñan los profesores?

Preguntas subsidiarias

¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional con mayor valoración entre los profesores?

¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional con menor valoración entre los profesores?

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que predomina entre los profesores?

¿En qué tipo de establecimiento educacional se observa mayor y menor satisfacción laboral?

SOLO USO ACADÉMICO

OBJETIVOS

Objetivos específicos

Identificar las dimensiones del clima organizacional con mayor valoración entre los profesores

Detallar las dimensiones del clima organizacional con menor valoración entre los profesores

Cuantificar el grado de satisfacción laboral que predomina entre los profesores

Determinar el tipo de establecimiento educacional en que se desempeñan los profesores, donde se observa mayor grado de satisfacción laboral

Objetivo General

Establecer la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral según el tipo de establecimiento educacional donde de desempeñan los profesores.

HIPÓTESIS

Hipótesis investigativa

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según el tipo de establecimiento donde se desempeñan los profesores

Hipótesis nula

No existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según el tipo de establecimiento educativo donde se desempeñan los profesores

Hipótesis subsidiaria

Existe una dimensión del clima organizacional con mayor valoración entre los profesores

Existe una dimensión del clima organizacional con menor valoración entre los profesores

Existe un grado de satisfacción laboral que predomina entre los profesores

Existe un tipo de establecimiento educativo en que se desempeñan los profesores, donde se observa mayor grado de satisfacción laboral

MARCO TEÓRICO

Discusión Teórico Bibliográfica

Para fines de este estudio resulta fundamental hacer una revisión exhaustiva sobre el clima de las organizaciones, su conceptualización, tipologías y teorías que lo respaldan así como también poder ahondar en el término de satisfacción laboral, los factores y dimensiones que influyen en ella y su posible relación con el clima organizacional.

Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional tiene su apogeo durante la década de los sesenta debido al surgimiento de las organizaciones y el interés por generar investigaciones en torno a las dimensiones que se involucran dentro de ellas. Para poder conocer las investigaciones, dimensiones y tipologías que se desprenden desde el clima organizacional es necesario analizar algunas definiciones de lo que este concepto supone

Es así que Chiavenato (1992) plantea que el clima organizacional constituye el medio interno de una organización y la atmósfera psicológica que existe en ella, así también plantea la existencia de distintos factores que influyen en el ambiente o clima organizacional, tales como los factores estructurales entendidos como aquellos que se relacionan con la jerarquía institucional, los reglamentos internos, entre otros, y los factores sociales que son aquellos que se relacionan con la manera de comportarse de las personas en distintas situaciones, las actitudes y las normas sociales que conlleven al respaldo o al castigo .

Asimismo, Hall en 1996, se aventura en plantear que clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados. De acuerdo a sus planteamientos es importante

destacar que las propiedades que se le atribuyen al clima organizacional serían aquellas que determinan el éxito o fracaso percibido por el empleado en cuanto a su desempeño profesional y social dentro de la organización.

Posteriormente en el año 2001, Chiavenato toma un nuevo concepto relacionado con el clima interno de las organizaciones, habla de la motivación proponiendo la idea de que esta “aplicándolo en el nivel individual, es el equivalente al concepto de clima organizacional en el nivel organizacional” por lo tanto expone que la motivación es uno de los factores determinantes a la hora de conseguir un buen ambiente o clima dentro de la organización ya que supone una influencia directa sobre los empleados.

Desde su propia mirada, según Domínguez y Mesanz (2002), el clima organizacional es el conjunto de percepciones de los diferentes miembros o grupos, en este sentido, se relaciona con el funcionamiento y la dinámica de la empresa, en la que se generan actitudes, creencias, posicionamientos, formas de pensar, entre otras.

Por otra parte, Anzola en el año 2003, propone que el clima organizacional se refiere “a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra”

Así también, en el año 1997 Góncalvez ya planteaba que el clima organizacional es la clave para que una institución sea exitosa porque condiciona el comportamiento de sus trabajadores, por lo cual es que en este planteamiento radica la importancia del estudio del clima organizacional en los establecimientos educacionales, ya que serán los profesionales de la educación los principales actores en el éxito de la misma.

En relación a esto, es que Etkin (2009) manifiesta que el clima organizacional es un enlace que se construye entre los diferentes actores que se relacionan en el día a día, y que hacen posible que la relación sea virtuosa entre individuo y organización.

Finalmente es Chiang quien en el año 2010 plantea que la conceptualización de éste término ha ido mutando a través del tiempo, tomando aproximaciones

conceptuales de otros autores clásicos, entre los cuales destacan las ideas de Likert (1978) que para efectos de estudio conservaremos como la definición base de clima organizacional.

Por tanto Likert citado en Chiang 2010 define el concepto de clima organizacional como la percepción que los individuos tienen sobre diferentes aspectos de la organización, producto de las relaciones que se dan entre los empleados y la misma.

Características del clima organizacional

En el año 1997, Góncalvez escribe un artículo para la sociedad Latinoamericana para la calidad, en él describe las características básicas del clima organizacional, con el fin de hacer este término comprensible para todo quien se interese por su estudio. Cabe destacar que éstas características pueden ser internas (propias del individuo) o externas (propias de la organización) y pueden ser percibidas directa o indirectamente por los individuos. A continuación se detallan algunas de ellas.

- El clima organizacional repercute en el comportamiento de los individuos dentro de la organización
- El clima organizacional es una variable que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento de los individuos
- El clima organizacional es propio de cada organización y la diferencia de otras, dentro de una organización pueden haber distintos tipos de clima organizacional, mientras más grande la organización más tipos de clima organizacional pueden existir.
- El clima organizacional, sus dimensiones y las estructuras propias de la organización forman un sistema altamente dinámico
- Los miembros de la organización se consolidan como determinantes a la hora de realizar un diagnóstico de clima organizacional

- El clima organizacional puede traer consecuencias positivas y negativas para la organización. Dentro de las positivas destacan la productividad, calidad, baja o nula rotación de los empleados, compromiso con los valores de la organización, logros compartidos, satisfacción, productividad e innovación. Por otra parte dentro de las negativas se encuentran baja productividad, alto índice de rotación entre los empleados, ausentismo en los puestos de trabajo, falta de innovación e inadaptación a las labores encomendadas
- El clima organizacional tiene tendencia motivacional sobre los empleados

Dimensiones del clima organizacional

Litwin, G. y Stringer, H. en su estudio “Organizate Climate” desarrollado en 1978, describen cuales son las dimensiones que explican el clima existente dentro de una determinada organización.

- Estructura.

Entendida como la percepción que tienen los individuos acerca del ordenamiento interno de la organización es decir, conocimiento de normativas, protocolos de acción, limitaciones que tienen a la hora de desempeñar sus labores. Se refiere también al énfasis que se le da desde la organización a la burocracia de la misma.

- Responsabilidad

Hace referencia al sentimiento que tienen los individuos respecto de su libertad dentro de la organización, se entiende libertad como la capacidad de actuar de manera autónoma frente a una u otra situación. En esta

dimensión el énfasis está en que el individuo debe sentir que se confía en su trabajo y se debe evitar la supervisión directa y arbitraria

- Recompensa

Entendida como la percepción que tienen los empleados respecto de la distinción recibida por el desempeño de sus funciones. Es el medio que tiene la organización para hacer sentir al empleado satisfecho y contento dentro de ella, se suele entender como el posicionamiento del premio por sobre la punición

- Desafío

Hace referencia al sentimiento que tienen los empleados acerca de los desafíos que se les plantean en su trabajo diario. Se entiende también por desafío la medida en que la organización es capaz de asumir y aceptar algunos riesgos con el fin de lograr los objetivos que se plantean.

- Relaciones

Se entiende por relaciones la percepción que tienen los empleados acerca de la existencia de un ambiente grato que propicia el contacto y la socialización tanto con los pares como con los superiores, es la oportunidad que tiene la organización de crear lazos significativos entre miembros de la empresa que pueden ser útiles al momento de retribuir el trabajo en equipo.

- Cooperación

Esta dimensión hace referencia a la percepción que tienen los empleados sobre la existencia de un trabajo colaborativo entre todos los miembros de la organización, sin importar el cargo que ocupen dentro de la misma

- Estándares

Se refiere a la percepción que tienen los individuos acerca de los lineamientos que tiene la organización en el alcance de sus metas y objetivos propuestos, aplica para todos los niveles de la organización y su enfoque va hacia la mejora constante y continua.

- Conflictos

Hace referencia al sentimiento que tienen los empleados de poder relacionarse de manera armónica entre pares y con sus superiores, en un ambiente armónico y de respeto mutuo, aquí prima la manera en que la empresa resuelve las situaciones conflictivas, los conductos regulares que utiliza y el conocimiento que tienen los empleados de aquello.

- Identidad

Se refiere básicamente al compromiso que tienen todos los miembros de la organización con la misma, al conocimiento de sus valores, de su misión, de los objetivos y metas propuestas para un periodo de tiempo

establecido, esta dimensión se constituye como una oportunidad para hacer que los empleados se sientan parte de la organización.

La importancia de estas nueve dimensiones radica en que comúnmente son las utilizadas para poder diagnosticar el clima de una determinada organización, ya que éstas suponen una base sólida que proporcionará información fiable acerca de las vivencias internas y externas que se relacionan dentro del trabajo diario. Es así que conocer el clima que presenta una organización puede ser beneficioso tanto para los empleados como para los jefes o directivos, ya que bajo el alero de dicho diagnóstico se puede realizar un cambio estructural, se pueden determinar los riesgos que están afectando el diario vivir de los miembros e incluso es un elemento potente de retroalimentación basada en la crítica positiva.

En este sentido es que se hace necesario poder conocer cuáles son los beneficios que aporta un clima organizacional positivo y cuáles son los riesgos de su inexistencia.

Castillo, C., Del pino, N. y Espinosa, V. (2000) mencionan entre los beneficios de un clima organizacional positivos, los siguientes

- Mejoría en la comunicación interna de la organización
- Positivización de la actitud frente al trabajo propio y del otro
- Rápida detección de necesidades internas
- Facilita el seguimiento de metas y objetivos
- Optimización de los resultados
- Mejora en el proceso de Planificación, Dirección, Organización y Control (PODC)
- Incrementa la participación de todos los miembros de la organización
- Concibe la retroalimentación como un método orientado a la mejora y crecimiento colectivo

Por otra parte existen también riesgos asociados a la ausencia de un clima positivo, los cuales resultan determinantes tanto para los empleados como para la organización, a continuación se enuncian los que proponen las autoras ya mencionadas.

- Disminución de la productividad individual y colectiva
- Aumento del ausentismo
- Incremento en la rotación de personal
- Prima del castigo por sobre el premio/refuerzo positivo
- Bajo compromiso y responsabilidad.

Por otra parte Likert citado en Acero 2003, plantea ocho dimensiones de clima organizacional, que son las utilizadas en el test aplicado para efectos de la presente investigación.

- Relaciones interpersonales entendido como el grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.
- Estilo de dirección, hace referencia a cuanto los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.
- Sentido de pertenencia, referido al grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
- Retribución, hace referencia a la equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

- Disponibilidad de recursos, entendido como grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos.
 - Estabilidad, referido al grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.
 - Claridad y coherencia en la dirección, entendido como la claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Se considera también como la medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.
 - Valores colectivos, es básicamente el grado en que se perciben en el medio interno valores tales como cooperación, responsabilidad y respeto.
- (p.67).

Teorías de Clima organizacional

Teoría Clásica

Fayol citado en Ganga 2006, propone que la administración moderna se preocupa por elevar la eficacia de su empresa utilizando como estrategia principal una buena organización y una correcta aplicación de los principios generales de la administración, cuyas bases son netamente científicas.

En este orden de ideas, Fayol (1916) plantea que el derroche de recursos ya sea de carácter humano, económico, material, etc. y su empleo desmedido o incorrecto sin previa supervisión, dañan directamente a la organización y generan un atraso en la evolución de la sociedad como constructo colectivo.

Es así que con el fin de responder a la problemática socio cultural de la época, el autor, define una serie de principios, los cuales se conforman como base general de la administración clásica y científica.

1. División del trabajo
2. Autoridad y Responsabilidad
3. Disciplina
4. Unidad de mando
5. Unidad de dirección
6. Subordinación del interés individual
7. Remuneración del personal
8. Centralización
9. Jerarquía de autoridad
10. Orden
11. Equidad
12. Estabilidad en el empleo
13. Iniciativa
14. Espíritu de equipo

Cabe destacar que para Ganga (2006), las ideas de Fayol se constituyen como la base de todas las teorías asociadas al estudio del clima organizacional en todo tipo de instituciones, siendo algunos de sus principios utilizados por diversos autores en la construcción de diagnósticos de clima al interior de las organizaciones.

Teoría de la equidad de Adams (1963)

Adams citado en Vélaz 1996, propone que existen dos variables para el aporte en la productividad de las organizaciones y para un clima interno propicio para el

desarrollo de las funciones de cada individuo, en este sentido, sus planteamientos se centran en dos variables.

- Variable 1: El rol del empleado, centrándose en los aportes que este puede desarrollar como agente en la construcción de los objetivos y metas de la organización.
- Variable 2: Los resultados que tenga la contribución en el intercambio.

En relación a éstas dos variables es que Vélaz sostiene que el empleado diversifica la importancia que tienen los aportes que realiza, logrando una jerarquización interna de ellos puesto que espera retribución por su aporte, siendo ésta de carácter subjetiva y basada en las percepciones individuales de cada persona. (p.55)

Es entonces que de acuerdo a lo que propone este autor, se sostiene la premisa de que la organización es el principal agente es realizar una valoración de sus empleados y de las funciones que ellos realizan., debido a que si los empleados perciben que existe equidad a la hora de retribuir su aporte, velando porque se construya entre ellos una cultura de cooperativa o ciudadanía organizacional, de esta manera el empleado efectuará sus labores de mejor manera lo que fomenta la motivación por desarrollarse con mayor calidad. Sin embargo si la organización inspira en los empleados inequidad en los diversos procesos, protocolos, etc., éstos se sentirán desmotivados en el desempeño de su rol, lo cual conlleva a una baja en la calidad de ejecución de funciones y a una cultura de competitividad dentro de la organización.

Teoría de Likert

Likert citado en Brunet (2004) propone que el comportamiento que asumen los empleados, dependerá directamente del comportamiento de sus superiores y de las dimensiones organizacionales que ambos perciben.

En este sentido es que Likert establece entonces, tres tipos de variables que definen aquellas dimensiones organizacionales.

- Variables causales o independientes, las cuales se orientan a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro éstas se encuentran por ejemplo, la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.
- Variables Intermedias, orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.
- Variables finales que surgen como resultado del efecto de las variables anteriores y están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancias y pérdidas.

Es así que para el autor el dinamismo e interacción de estas tres variables, se constituye como la conducta organizacional de toda institución, lo que dará origen al clima organizacional propiamente tal, así mismo el trio de variables en conjunto con las dimensiones del clima son los que dan paso al autor para poder tipificar el o los climas presentes en las organizaciones, basado en la teoría de los sistemas del mismo autor.

Tipos de Clima organizacional

1. Clima de tipo autoritario, el cual se compone por el sistema I referido al clima autoritario explotador y por el sistema II referido al clima autoritario paternalista.

- El sistema I autoritario se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el ambiente que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
 - El sistema II autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima organizacional la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.
2. Clima de tipo participativo, el cual se compone por el sistema III referido al clima consultivo y por el sistema IV referido al clima participativo grupal
- El sistema III participativo consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se le permite a los empleados tomar decisiones específicas, con lo que se busca satisfacer necesidades de estima, hay interacción entre ambas partes con presencia de delegación de tareas y roles. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.
 - El sistema IV, participativo grupal existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones busca la integración de todos los niveles, la comunicación fluye

de forma vertical-horizontal – ascendente – descendente. Se basa en la participación en función de objetivos, las relaciones de trabajo (supervisor–supervisado) se sustentan en la amistad, el compromiso, la cooperación, las responsabilidades compartidas, el trabajo en equipo, la toma de decisiones por consenso, entre otros aspectos. Aquí resulta fundamental el equipo de trabajo como medio para alcanzar los objetivos como también el logro de las metas institucionales a través de la planificación estratégica o proceso de PODC.

Para finalizar cabe destacar entonces que los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Satisfacción Laboral

En el mundo actual resulta trascendental poder responder dentro del ámbito laboral, y es por aquel motivo que las organizaciones tienen en el foco ser capaces de lograr la calidad y la eficiencia, pero para ello han debido implementar cambios dentro de su organización interna, y es que el mundo actual les exige preocuparse del factor humano, concibiendo este como fundamental para el logro de sus objetivos y metas.

Con el paso del tiempo las organizaciones han comprendido que si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias que se le presentan, por el contrario si está insatisfecha no trabajará adecuadamente, por lo cual bajará la productividad tanto individual como colectiva.

Para Locke (1976) la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales que el individuo ha tenido. El autor plantea que dicha percepción que construye desde la suma de todas las experiencias laborales que han tenido los individuos a lo largo de su vida, debido a la tendencia a comparar unas con otras.

Es así que el trabajo y el ambiente en que se desenvuelve el individuo al momento de desempeñarse profesionalmente juega un rol fundamental en la percepción que se constituye como el hecho de estar o no satisfecho laboralmente.

En este sentido Boada y Tous en el año 1993 luego de diversas investigaciones en el tema, llegan al consenso de que la satisfacción laboral supone una serie de factores que son determinantes en el grado de bienestar que los individuos buscan al momento de trabajar en una u otra organización y tal bienestar es un tema que debe preocupar a los directivos de la misma.

Tal preocupación se debe a que con el pasar de las décadas las organizaciones han comprendido que el factor humano y el sentimiento de satisfacción que declaran para con la organización son fundamentales para el correcto funcionamiento de ésta, ya que según plantean los autores, los individuos son el sustento que permitirá a la organización alcanzar sus metas y consolidarse como exitosa.

Respecto a esto Martínez Caraballo (2007, p.86) sostiene que el crecimiento del interés que las organizaciones profesan por los individuos que trabajan para ellos, radica en ser capaces de reestructurarse y replantearse los objetivos con el fin de alcanzar la calidad y el éxito en la productividad, lo cual expresa de la siguiente manera

El interés actual por la gestión de la satisfacción laboral está alimentada por dos factores, el deseo de corregir la gestión empresarial del último periodo, enfocada unilateralmente a la eficacia y flexibilidad, y querer responder a la nueva demanda del

mercado laboral, ambos factores llevan a concebir esta nueva lógica en el trabajo.

Para algunos autores la satisfacción laboral tiene directa relación con las respuestas emocionales que genera el trabajo en el individuo, tal como se observa en los planteamientos expuestos por Locke. Sin embargo otros autores como Robbins (1996) definen la satisfacción laboral como una actitud general de un individuo hacia la tarea o trabajo que realiza frecuentemente, por lo tanto el autor manifiesta que un individuo con un alto grado de satisfacción laboral tendrá actitudes positivas en el desempeño de sus funciones, por ende sería este directamente proporcional a la productividad de la organización.

En este sentido y con el fin de clarificar su definición, el autor indica una serie de factores que son determinantes a la hora de conocer el grado de satisfacción del individuo, entre ellos destacan por ejemplo el desafío que se propone a nivel mental en el desempeño de una u otra función dentro de la organización, las recompensas que se reciben sean morales o económicas, las condiciones del trabajo y la relación con los colegas.

Finalmente y para efectos de esta investigación, se considerará como conceptualización básica la definición que aporta García en el año 2010, quien plantea que la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional en el que influyen las particularidades de los sujetos, las características de la actividad laboral de la organización y la sociedad en su conjunto. (s/p.)

Factores de Satisfacción Laboral

De acuerdo a lo descrito anteriormente, es que se hace necesario ahondar en los factores que resultan determinantes al momento de conocer el grado de satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la organización.

De este modo, Robbins (1996) en su obra titulada Administración, describe como fundamentales los siguientes.

- Trabajo desafiante a nivel mental

Este hace referencia a la oportunidad de desarrollar habilidades superiores que suponen variedad y reto para el individuo, se busca que este factor priorice la oportunidad de que el empleado se sienta libre y plácido

- Recompensa

Se considera como el sistema salarial al que están adscritos los empleados de la organización, éste incluye la política de ascenso y movilidad interna. Este factor se constituye como uno de los más importantes debido a que debe ser capaz de proporcionarle al individuo un sentimiento de justicia, es decir que el empleado sienta que lo que hace es bien remunerado. Además este factor debe proporcionarle oportunidades de crecimiento personal, lo cual le otorga al individuo un estatus dentro de la organización

- Condiciones favorables para el trabajo

Este factor quiere decir que el ambiente donde se desenvuelve el individuo facilita el trabajo y no supone un riesgo para su integridad o bienestar, aquí juega un papel fundamental la calidad de las instalaciones, la cercanía con el hogar, y las condiciones ambientales tales como la temperatura, ventilación, iluminación, ruidos, entre otros.

- Compañeros que brindan apoyo

Las relaciones interpersonales están presentes en el día a día y resultan claves en el nivel de satisfacción que expresan los individuos. Se debe buscar que dentro de la organización se genere afinidad dentro de los equipos de trabajo, con el fin de hacer sentir al empleado que puede contar con alguien cuando lo requiere.

- Participación en la toma de decisiones

Este factor hace referencia a que el individuo debe sentirse parte de la organización, debe percibir que su opinión es considerada al momento de realizar cambios o mejoras, esto llevará a generar un vínculo de compromiso bilateral entre la organización y el individuo.

SOLO USO ACADÉMICO

Teorías que sustentan la Satisfacción Laboral

Respecto de la satisfacción laboral, cabe destacar que no existen teorías propias al respecto, por lo tanto, y debido a su relación con la motivación, es que la satisfacción ha descansado en las teorías de ésta o modelos que se relacionan con la motivación y las necesidades humanas, para dar explicación a sus planteamientos.

Teoría motivacional de Mc Clelland

En el año 2009, Calva describe tres impulsos motivacionales que considera fundamentales para el ser humano y que dominarían su manera de desenvolverse en el plano social y laboral, éstos son familia, educación y religión. Sin embargo, lo determinante según Mc Clelland citado en Calva (2009) son las tres necesidades básicas del ser humano: afiliación, logro y poder.

La necesidad de afiliación hace referencia al deseo de generar amistades y vínculos, es decir de poder establecer una relación con otro de manera eficaz por ende la necesidad de afiliación se asocia al impulso de familia. Por otra parte la necesidad de logro implica el deseo de sobresalir dentro de un grupo, siendo capaz de superar estándares, retos, de avanzar y crecer, esta necesidad dice relación con el deseo de generar un impacto en el otro, de ejercer un rol jerárquico y de influir en los demás, es por esto que el autor lo vincula con el impulso de educación. En continuidad con lo anterior es que surge la necesidad de poder, la cual hace referencia a las dos necesidades anteriores, planteándose así una relación directa entre las tres.

Finalmente para el autor afirma que las personas se sienten motivadas según la intensidad de su deseo de desempeñarse en función de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas, lo cual se relaciona de manera directa con el rol

que cumple la organización en su capacidad de mantener al empleado motivado y en consecuencia, satisfecho.

Teoría Bifactorial de Herzberg

En el año 1959 Herzberg plantea su teoría de los dos factores, éstos están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral y se dividen en factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Dentro de los factores intrínsecos o motivacionales cabe destacar que son aquellos que se relacionan con la motivación del individuo por el desempeño de sus labores y son propios de las circunstancias que se dan en el trabajo, es decir, tiene que ver con las tareas y deberes relacionados con el cargo produciendo en el trabajador un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad.

Por otra parte los factores extrínsecos o higiénicos son aquellos que se relacionan con las condiciones que rodean al empleado y tienen relación con la naturaleza del trabajo que realiza tales como salario, entorno físico, políticas de empresa, seguridad en el trabajo, clima laboral. Este grupo de factores no brindan una satisfacción directa al momento de ejecutar el trabajo sino posterior a éste, por lo que su efecto es más duradero en el tiempo.

Para explicar la relación de estos factores con la satisfacción laboral, el autor propone observar la siguiente tabla.

Tabla 1: Resumen teoría bifactorial de Herzberg

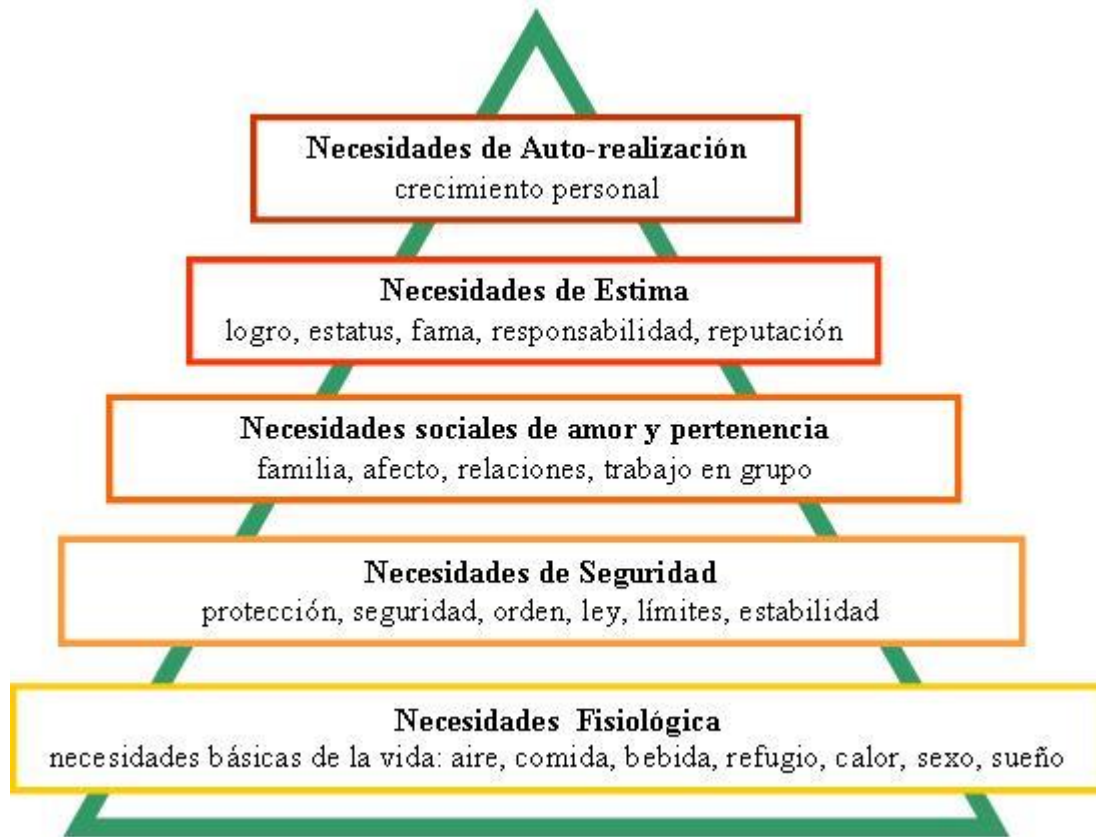
| FACTORES MOTIVACIONALES (De Satisfacción) | FACTORES HIGIENICOS (De Insatisfacción) |
|---|---|
| Factores que cuando son óptimos: <i>elevan la satisfacción</i> | Factores que cuando son óptimos: <i>evitan la insatisfacción</i> |
| Factores que cuando son precarios: <i>producen la no satisfacción</i> | Factores que cuando son precarios: <i>producen insatisfacción</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Realización exitosa del trabajo • Reconocimiento del éxito obtenido • Progreso profesional • Utilización plena de las habilidades personales, etc. | <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo y comodidad • Incremento del salario • Seguridad en el trabajo • Relaciones con colegas, etc. |

Fuente: Ruiz,C. (2009)

Teoría de la Jerarquización de las necesidades de Maslow

Esta teoría se relaciona con el concepto de satisfacción en el sentido que postula que la personalidad de los individuos es motivada por la satisfacción de sus necesidades. Es así que el autor formula la hipótesis de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades, las cuales ordena en una pirámide siendo la base de ésta las necesidades fisiológicas, seguidas de las de seguridad, luego las sociales, seguidas por las de estima y finalmente las de autorrealización, tal como se muestra en la siguiente figura.

Figura 1: Pirámide de Maslow (1954)



Fuente: Chapman (2007)

De acuerdo a la figura 1, Chapman en el año 2007, describe las cinco necesidades propuestas por Maslow, detallando que en la base de la pirámide se ubican las necesidades fisiológicas y biológicas que son aquellas indispensables para la conservación de la vida y que deben cumplirse en el día a día. En el segundo escalón se ubican las necesidades de seguridad y protección que son aquellas en las que la persona requiere sentir seguridad en el futuro aprovisionamiento de satisfactorios, para él y su familia. Luego, en el tercer escalón se encuentran las necesidades sociales y de pertenencia, que son aquellas en las que la persona necesita vivir dentro de una

comunidad, sentir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro del mismo. Posteriormente están las necesidades de estima, que son aquellas en que el ser humano necesita sentir que pertenece a un grupo, debe sentir que es valorado y que conforma parte de una comunidad. Finalmente en la punta de la pirámide, se ubican las necesidades de autorrealización, en las cuales la persona como ser social necesita expresar sus conocimientos y poder trascender.

Para Maslow citado en Hellriegel, et al. (2004) cuando las primeras necesidades están suficientemente satisfechas, surge el segundo nivel. El tercer nivel de necesidades no surge, sino, hasta que el segundo está suficientemente satisfecho, y así sucesivamente. Por ende se establece una jerarquía y las necesidades superiores no motivan, sino hasta que las necesidades anteriores han alcanzado un nivel apto de satisfacción.

En este orden de cosas los autores proponen que.

“El trabajo de Maslow ha recibido mucha atención por parte de los administradores, así como de los psicólogos. Las investigaciones indican que los administradores de nivel superior están en mejores posibilidades de satisfacer sus necesidades de estima y de realización personal que los administradores de nivel inferior; en parte la razón radica en que los administradores de nivel superior enfrentan retos y oportunidades más desafiantes relacionados con la autorrealización. Los empleados que trabajan en equipos están en posibilidad de satisfacer sus necesidades de nivel superior cuando toman decisiones que afectan a su equipo y compañía.” (s/p)

MARCO METODOLÓGICO

Antecedentes del fondo epistemológico

La presente investigación posee un fondo epistemológico asociado al positivismo, algunos autores tales como Delgado y Gutiérrez, 1995; Polit y Hunter, 2000; Strauss y Corbin, 2002; Barriga y Henríquez, 2004, plantean acerca de esta corriente que

“Su objeto científico es el comportamiento, predomina el contexto de la verificación, utiliza técnicas de recolección de datos, como test de objetivo estándar, entrevista estructurada; el fin del conocimiento es búsqueda del mismo, normas y leyes; el conocimiento tiene carácter explicativo y predictivo; el conocedor y el conocido son independientes. Es posible hacer generalizaciones no ligadas al tiempo ni al espacio; busca los hechos y las causas de los fenómenos sociales prestando escasa atención a los estados subjetivos de las personas; la investigación es valórica; el investigador controla el estudio, impone las condiciones de control para minimizar sesgos y maximizar la precisión y validez; es deductivo.” (s/p)

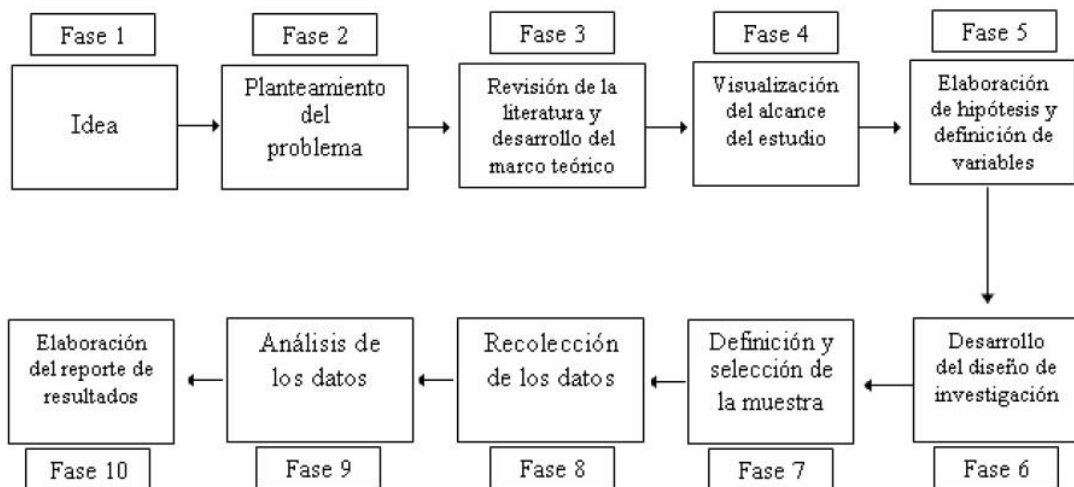
Por otra parte, cabe destacar que el paradigma positivista presenta ciertas características en su naturaleza, las cuales son descritas por Durán (2002, p.7)

“El paradigma positivista presenta ciertas características que es necesario precisar: su interés es explicar, controlar y predecir; la naturaleza de la realidad la describe como dada, singular, tangible, fragmentable y convergente; la relación sujeto objeto la manifiesta como independiente, neutral y libre de valores; su objetivo fundamental es la generalización mediante metodologías deductivas, cuantitativas, centradas sobre

semejanzas; la explicación última está orientada a la causalidad, causas reales temporalmente precedentes y simultáneas; finalmente está libre de valores que pudieran contaminar los resultados. La realidad goza de existencia propia, su metodología hipotética-deductiva logra la objetividad basada en la experiencia y es válida para todos los tiempos y lugares, postula que existe uniformidad y orden en la naturaleza.”

La investigación posee carácter cuantitativo, el cual Hernández, Fernández & Baptista (2010), definen como “la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías”. Anteriormente los autores, plantean un principio de linealidad metodológica cuantitativa, el cual se presenta a continuación:

Figura 2. Principio de linealidad metodológica cuantitativa.



Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

En congruencia con el principio de la linealidad cuantitativa, es que la presente investigación se guía por el método hipotético deductivo definida por Popper (citado en Muñoz, 2008); planteando que

El procedimiento científico tiene que ser sometido a un procedimiento sobre la base lógica, donde las hipótesis sean probadas científicamente. Esta nueva actuación científica es controlada por un principio lógico al que denominó falsación, que consiste en una búsqueda incesante y crítica de la verdad. (p.5)

La recopilación de la información teórica que sustenta la investigación es extraída de distintos tipos de fuentes, actualizadas y que garantizan veracidad y confiabilidad respecto a la información utilizada en el estudio que se encuentra debidamente descrita en las referencias.

Además, en la investigación, existen ciertos criterios de estructuración que secuencian la discusión teórica relacionada directamente con los objetivos específicos del estudio. Los temas centrales que se indagan son en directa congruencia con otros temas de la misma línea, los que se desarrollan para comprender de mejor manera la relevancia e impacto del estudio en diversos ámbitos.

SOLO USO ACADÉMICO

Tipo de Investigación

La investigación es de carácter cuantitativo. Se basa en la recolección de datos a través de la medición. En este sentido Hernández, Fernández, & Baptista (2010, p.6) proponen que

“En una investigación cuantitativa se elige una idea que deriva en un enunciado sobre el problema el cual se transforma en una o varias preguntas de investigación, las cuales se derivan en hipótesis y variables, luego se desarrolla un plan para probarlas; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas y se establecen una serie de conclusiones respecto de la hipótesis.”

Por lo tanto, la presente investigación recopila información de la realidad de manera exacta y precisa, utilizando como instrumentos metodológicos dos test de clima y satisfacción.

Cabe destacar que los resultados que se espera obtener son cuantificables en el campo de la estadística, así lo plantea Hernández et. al (2010), quienes destacan que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. (p.4)

Por lo anteriormente descrito es que la investigación se sustenta en el paradigma positivista, el cual Briones (2002), describe como aquel en que todo conocimiento, para llegar a ser genuino debe basarse en la experiencia sensible. El progreso del conocimiento sólo será posible con la observación y el experimento, y según esta exigencia se debe utilizar el método científico, utilizado en las ciencias naturales.

El presente estudio tiene como objetivo identificar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral de 180 profesores, en función del tipo de establecimiento educacional en que se desempeñan.

Nivel de la Investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo ya que intenta describir una situación que se desprende de la investigación propiamente tal, de la misma manera que lo plantea Hernández et. al (2010) aseverando que la investigación de alcance descriptivo “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.80).

La investigación es de tipo correlacional debido a que tiene como propósito establecer la relación que existe entre una o más variables, así lo plantea Hernández et. al (2010) que plantea

“Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación ente dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. Los estudios correlacionales al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas y después cuantifican y analizan la vinculación.” (p.121)

Por lo anterior es que esta investigación se basa en describir la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Naturaleza del estudio

La naturaleza de la investigación es no experimental ya que se caracteriza porque los investigadores no manipulan las variables en el campo de trabajo, ni el ambiente de manera que no se induce un resultado y otro debido a que los test utilizados para realizar la presente investigación están previamente analizados bajo la prueba de fiabilidad estadística.

De acuerdo a lo anterior Hernández et. al (2010) describe como no experimental a “aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural”. (p.149)

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación posee carácter transversal o transeccional debido a que los datos que se recogen son en un tiempo único y determinado, situado al contexto educativo en el que se realiza la investigación. Según Hernández, et al. (2010), este tipo de diseños se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado.

Sistema de Variables

Variable 1 Clima Organizacional

Variable 2 Satisfacción Laboral

Conceptualización de las variables

Para Hernández et. al. (2010) una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Las variables obtienen su valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir forman parte de una hipótesis o teoría.

Este estudio es multivariado ya que tiene más de una variable correlacional. En este caso las dimensiones de clima organizacional y de satisfacción laboral. La operacionalización de las variables, por naturaleza es de tipo discreta estableciendo valores enteros (número de profesores). Por grado de complejidad, es de tipo compleja,

ya que las variables son descompuestas en dimensiones para su interpretación que nacen de los objetivos específicos de la investigación.

Tabla 2. Operacionalización de las variables

| Variables | Indicadores | Operacionalización |
|----------------------|--------------|--------------------|
| Clima organizacional | Bajo | 40 a 93 |
| | Promedio | 94 a 147 |
| | Alto | 148 a 200 |
| Satisfacción laboral | Insatisfecho | 15 a 50 |
| | Promedio | 50 a 85 |
| | Satisfecho | 85 a 105 |

Fuente: Elaboración propia, 2017.

Población y Muestra

Población/Universo.

La población definida para efectos de esta investigación, depende del planteamiento del problema a investigar y de los alcances del estudio; estas acciones permiten delimitar la población, dando lugar a la muestra.

Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esta deberá ser representativa de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población; en el sentido de la validez externa. El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa.

Según Hernández, et. al (2006), muestra se refiere al subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población.

Características de la población

La población seleccionada para el presente estudio son todos los profesores de la región de la Araucanía que se desempeñan en aulas de entre NT1 a 4to medio.

Muestra

En este estudio se ha tomado como muestra a 180 profesores de la región de la Araucanía, en el cual las variables son determinadas previamente. Por tanto, la muestra utilizada en este estudio es de tipo no probabilística donde Hernández et. al. (2010) define como

“En las muestras no probabilísticas la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.” (p.177)

Cabe destacar que para Hernández et. al. (2010) “[...] la muestra en un subgrupo de la población de interés sobre las cuales se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”.

Validez

La validez hace referencia al nivel en que mediante un instrumento, se traducen y registran los datos de manera efectiva, por lo tanto son fiables para la investigación. Así lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2006) quienes plantean que la validez es el “grado de que un instrumento en verdad mide la variable que busca medir” (p.278)

Validez Interna

Para Hernández et. al (2010), la validez interna es “el grado de confianza que se tiene de que los resultados del experimento se interpreten adecuadamente y sean válidos.” (s/p).

Validez Externa

Según Hernández et. al. (2010), la validez externa es

“La posibilidad de generalizar los resultados de un experimento a situaciones no experimentales, así como a otras personas y poblaciones. Se refiere a que tan generalizables son los resultados de un experimento a situaciones no experimentales, así como a otros participantes o poblaciones” (s/p.)

Dimensión ética del estudio

Según los planteamientos expuestos en la Declaración de Singapur sobre la Integridad en la Investigación, citado en la Comisión de Investigación Científica y Tecnológica (2013), la dimensión ética del estudio corresponde a

El valor y los beneficios de la investigación dependen sustancialmente de la integridad con la que ésta se lleva a cabo. Aunque existan diferencias entre países y entre disciplinas en el modo de organizar y llevar a cabo las investigaciones, existen también principios y responsabilidades profesionales que son fundamentales para la integridad en la investigación, donde sea que ésta se realice.

Con lo anteriormente expuesto queda en evidencia que la investigación debe ser un proceso integral, el cual se rige por principios y responsabilidades profesionales que debe respetar el investigador.

Principio de consentimiento informado.

El presente estudio se basa en el principio de consentimiento informado, el cual según la Declaración de Helsinki (2000, p.2) se refiere a que

“Siempre se debe respetar el derecho de los participantes en la investigación a proteger su integridad. Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de los individuos, la confidencialidad de la información del paciente y reducir al mínimo las consecuencias de la investigación sobre su integridad física y mental y su personalidad”

Por otra parte Cañete, Guilhem & Brito (2012) describen el principio de consentimiento informado como un proceso interactivo en el cual el individuo accede voluntariamente y sin coerción a participar en un estudio, luego de que los propósitos, riesgos y beneficios de este han sido cuidadosamente expuestos y entendidos por las partes involucradas. (s/p.)

Por lo tanto y de acuerdo a lo anterior, para el desarrollo de esta investigación, se resguardan la identidad de los participantes que conforman la muestra del estudio, así como los resultados que arrojan ambos test.

Técnicas e Instrumentos

Las técnicas e instrumentos utilizados permiten a los investigadores, recoger datos útiles y pertinentes acerca de las variables involucrada en el estudio. La técnica utilizada en el presente estudio corresponde a un test de clima organizacional y un test de satisfacción laboral.

Para López (2008), un test es un instrumento experimental para medir o evaluar el comportamiento de un sujeto frente a determinados objetos y situaciones, cuyos criterios de cuantificación o valoración han sido establecidos mediante procedimientos estadísticos y/o clínicos.

De acuerdo con lo anterior el instrumento seleccionado para recoger los datos asociados a la variable clima organizacional es la escala de clima organizacional propuesto por la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Colombia, de los autores Acero Yuset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana (1996) y para la variable de satisfacción laboral se utiliza la escala de satisfacción propuesta por Warr, Cook y Wall (1981). A ambos test se les adaptó el área léxico- gramatical, con la finalidad de hacer comprensible las preguntas que en ellos se formulan.

SOLO USO ACADÉMICO

RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis

Ya que la investigación posee carácter cuantitativo, se realiza la tabulación de los datos a través del procesador IBM SPSS, el cual ordena mediante tablas y gráficos la información obtenida durante el proceso de trabajo de investigación.

De acuerdo a lo planteado por Rojas Soriano (1986, p. 177) “La tabulación es el proceso mediante el cual los datos recopilados se organizan y concentran, con base a determinadas ideas o hipótesis, en tablas o cuadros para su tratamiento estadístico”

Además, para efectos de un análisis de datos en una investigación de carácter cuantitativo, Corbetta (2007, p.49-50) señala que

“En análisis de datos es quizá la fase de una investigación social en la que resulta más visible la diferencia entre el enfoque cualitativo y cuantitativo. El efecto de la instrumentación matemática y estadística utilizada en el enfoque cuantitativo, con sus tablas, gráficos, test estadísticos, etc., así como el complejo instrumental de ordenadores, bases de datos, programas de análisis estadísticos, etc., contrastan con la sobriedad de un análisis cualitativo, que no utiliza herramientas estadísticas o matemáticas, y se limita a organizar el material empírico con la eventual ayuda de instrumentos informáticos. Pero más que en la instrumentalización tecnológica utilizada para el análisis de los datos y en la presentación final de los resultados, la diferencia más importante se encuentra en la lógica que guía el propio análisis.”

Presentación de los Resultados

En esta sección se presentan los resultados obtenidos de la investigación, se presentan los resultados de la muestra seleccionada de acuerdo y en coherencia a la presentación de objetivos del estudio.

Procesamiento de los datos

El enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo, realizando el siguiente análisis de los datos obtenidos previamente en la etapa de recolección.

Validación de instrumentos.

Tabla 3. Índice de fiabilidad

| Escalas | Alfa de Cronbach |
|----------------------|------------------|
| Clima organizacional | 0.89 |
| Satisfacción Laboral | 0.88 |

Fuente: Elaboración propia, 2017.

A ambas escalas se les aplicó un análisis de fiabilidad, mediante Alfa de Cronbach, obteniendo un índice de confiabilidad en la escala Clima organizacional con un $\alpha = 0.89$ y la escala de Satisfacción laboral con un $\alpha = 0.88$, como se observa en la tabla 3.

Análisis descriptivo correlacional

Se realiza el análisis de los datos y en relación al objetivo general el cual plantea establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesores evaluados. Se realiza un análisis de estos promedios, el cual arrojó como resultado un coeficiente de Pearson entorno al valor 1 ($r = 0,973$) lo que indica una alta relación lineal entre los puntajes promedios de ambas escalas, por lo tanto, la relación que existe entre estos dos ámbitos es altamente significativa.

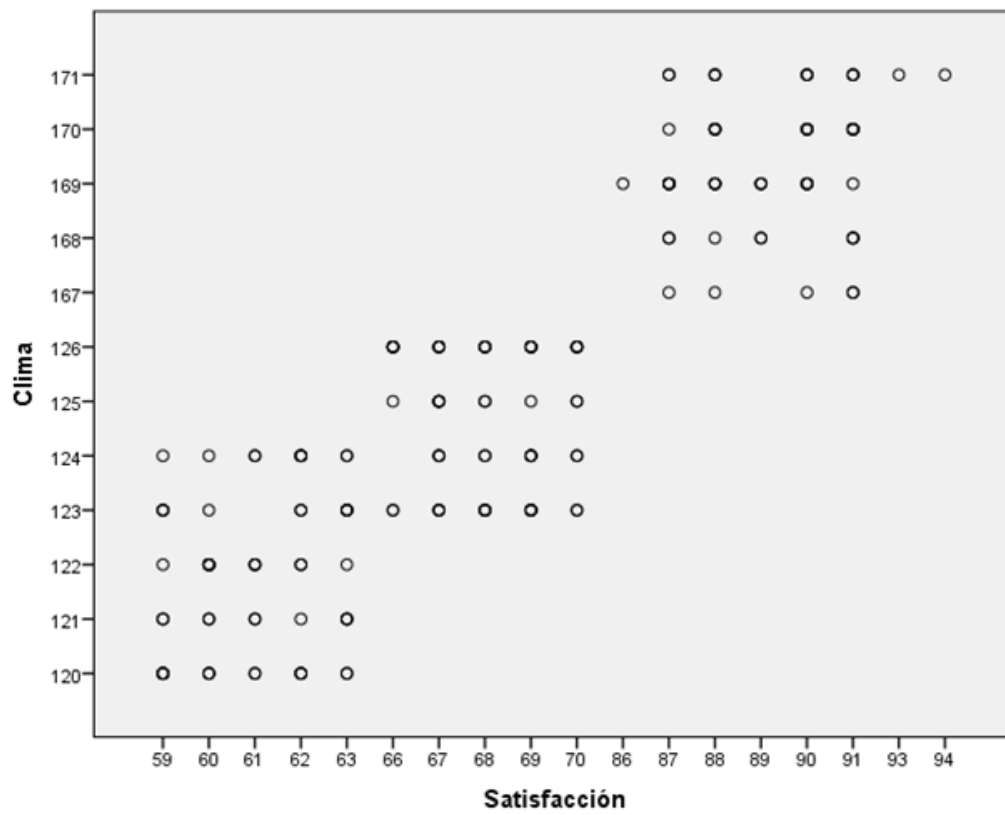
Tabla 4. Coeficiente de correlación

| | | Clima | Satisfacción |
|--------------|------------------------|--------|--------------|
| Clima | Correlación de Pearson | 1 | ,973** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 180 | 180 |
| Satisfacción | Correlación de Pearson | ,973** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 180 | 180 |

Fuente: Elaboración propia, 2017

A continuación, se presenta el gráfico asociado al coeficiente de correlación mediante la dispersión de las variables en estudio

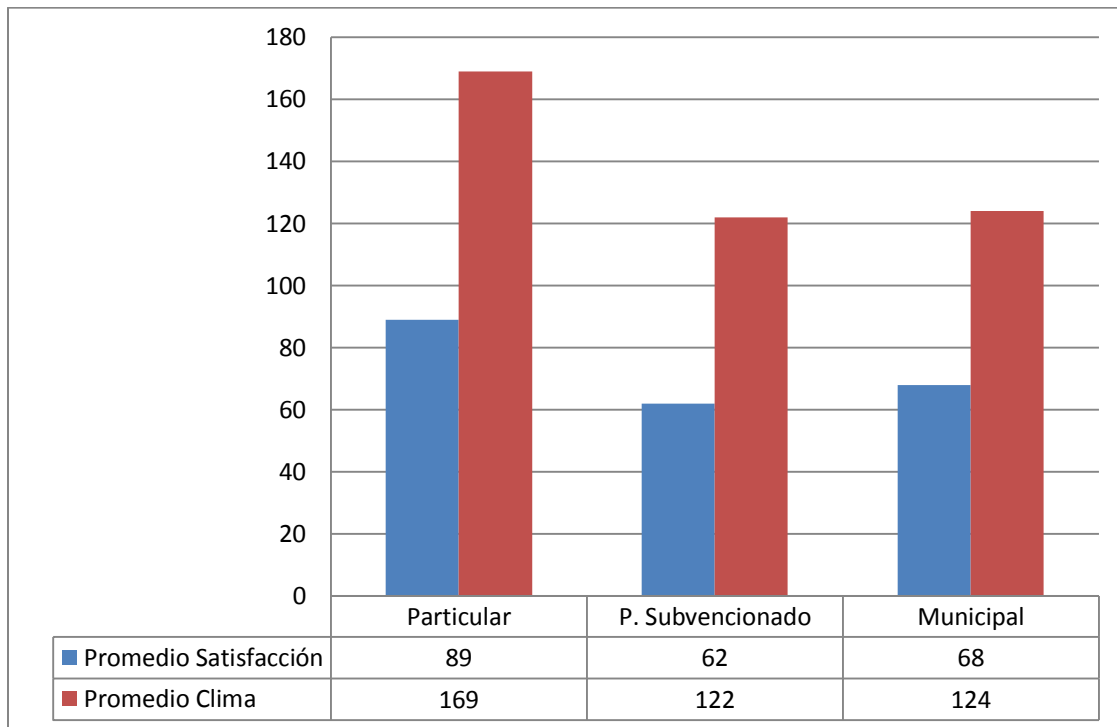
Gráfico 1. Dispersión de las variables



Fuente: Elaboración propia, 2017

Con el fin de esclarecer los resultados de la correlación presente entre las dos variables, es que se presenta el gráfico número 2.

Gráfico 2. Correlación entre las variables



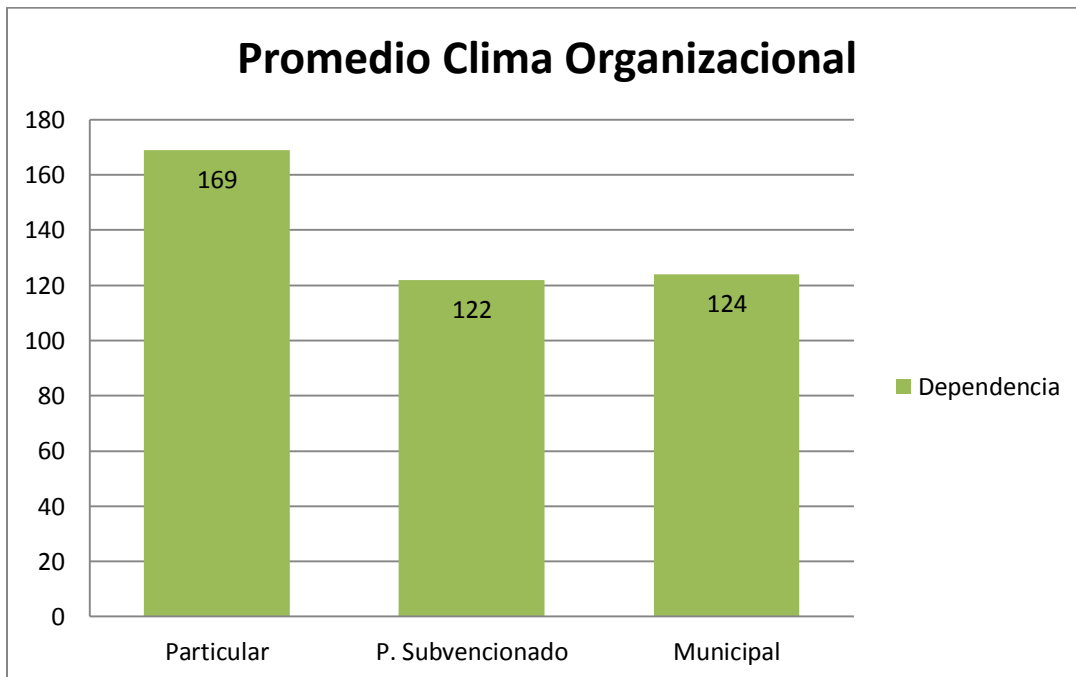
Fuente: Elaboración propia, 2017

En el gráfico 2, es posible observar los tres tipos de establecimientos en que se desempeñan los profesores que conforman la muestra en estudio y a su vez los puntajes promedios obtenidos en los dos instrumentos aplicados. Como ya se comprobó mediante la prueba de correlación de Pearson, existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que manifiesta la muestra en estudio, como se evidencia en el gráfico si el promedio de clima organizacional es alto como en el caso de los establecimientos particulares el promedio de satisfacción laboral también lo será, por ende si uno de las variables disminuye, la otra también disminuirá.

Por otra parte y en concordancia con la segunda parte del objetivo de investigación, es que se presentan los puntajes promedios de clima organizacional y

satisfacción laboral según la dependencia del establecimiento donde se desempeñan los profesores evaluados.

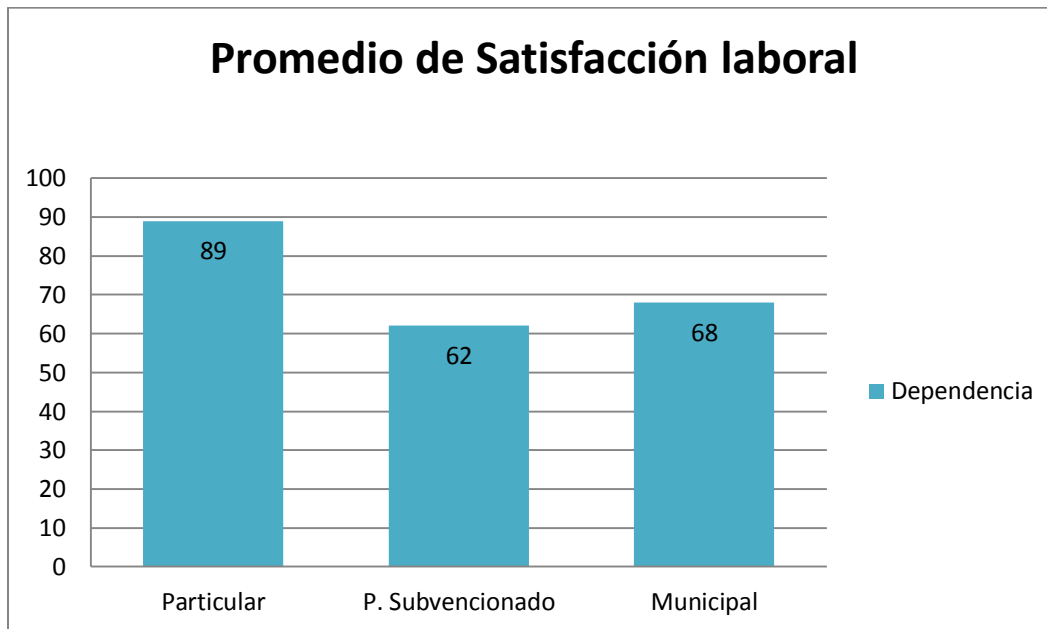
Gráfico 3. Promedio de Clima organizacional según dependencia



Fuente: Elaboración propia, 2017

En relación al gráfico 3, se observa que el puntaje de clima organizacional más elevado correspondiente a 169 se obtiene en establecimientos de dependencia particular pagado, por lo tanto se considera un clima alto. Le siguen los establecimientos de dependencia municipal con un puntaje de 124, lo cual dentro de la escala de clima organizacional se ubica en un clima promedio. Finalmente los establecimientos de tipo particular subvencionado obtienen un puntaje de 122, siendo el más bajo de los tres sin embargo clasifica dentro de un clima organizacional promedio.

Grafico 4. Promedio de Satisfacción Laboral según dependencia



Fuente: Elaboración propia, 2017

En relación al gráfico 4, se observa que el puntaje de satisfacción laboral más elevado correspondiente a 89 se obtiene en establecimientos de dependencia particular pagado, por lo tanto se considera que los profesores están satisfechos laboralmente. Le siguen los establecimientos de dependencia municipal con un puntaje de 68, lo cual dentro de la escala de satisfacción laboral clasifica como promedio. Finalmente los establecimientos de tipo particular subvencionado obtienen un puntaje de 62, siendo el más bajo de los tres sin embargo clasifica dentro de una satisfacción promedio.

Por otro lado y de acuerdo a lo establecido en el objetivo específico número uno y dos, los cuales buscan identificar las dimensiones del clima organizacional con mayor y menor valoración entre los profesores según el tipo de establecimiento donde se desempeñan, es que se presentan los siguientes resultados.

Tabla 5. Promedio de dimensiones de clima organizacional en establecimientos particulares pagados.

| Dimensión | Promedio |
|---------------------------------------|----------|
| Relaciones interpersonales | 3,80 |
| Estilo de dirección | 3,75 |
| Sentido de pertenencia | 4,21 |
| Retribución | 4,57 |
| Disponibilidad de recursos | 4,70 |
| Estabilidad | 3,92 |
| Claridad y coherencia en la dirección | 4,73 |
| Valores colectivos | 4,15 |

Fuente: Elaboración propia, 2017

En la tabla 5 es posible observar que dentro de los profesores que se desempeñan en establecimientos particulares pagados, la dimensión con mayor valoración es la claridad y coherencia en la dirección, que obtiene un puntaje 4,73 de un máximo de 5 y también la dimensión de disponibilidad de los recursos la cual obtiene un puntaje de 4,70. Dentro de las dimensiones con menor valoración se encuentra el estilo de dirección que obtiene un puntaje 3,75 de un máximo de 5 y la dimensión de estabilidad que obtiene un puntaje de 3,92.

Tabla 6. Promedio de dimensiones de clima organizacional en establecimientos particulares subvencionados.

| Dimensión | Promedio |
|---------------------------------------|----------|
| Relaciones interpersonales | 2,72 |
| Estilo de dirección | 2,95 |
| Sentido de pertenencia | 3,02 |
| Retribución | 3,27 |
| Disponibilidad de recursos | 2,95 |
| Estabilidad | 3,43 |
| Claridad y coherencia en la dirección | 3,12 |
| Valores colectivos | 3,01 |

Fuente: Elaboración propia, 2017

En la tabla 6 es posible observar que dentro de los profesores que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados, la dimensión con mayor valoración es la estabilidad, que obtiene un puntaje 3,43 de un máximo de 5 y también la dimensión de retribución la cual obtiene un puntaje de 3,27. Dentro de las dimensiones con menor valoración se encuentran el estilo de dirección y la disponibilidad de los recursos, ambas con un puntaje de 2,95 de un máximo de 5.

Tabla 7. Promedio de dimensiones de clima organizacional en establecimientos municipales.

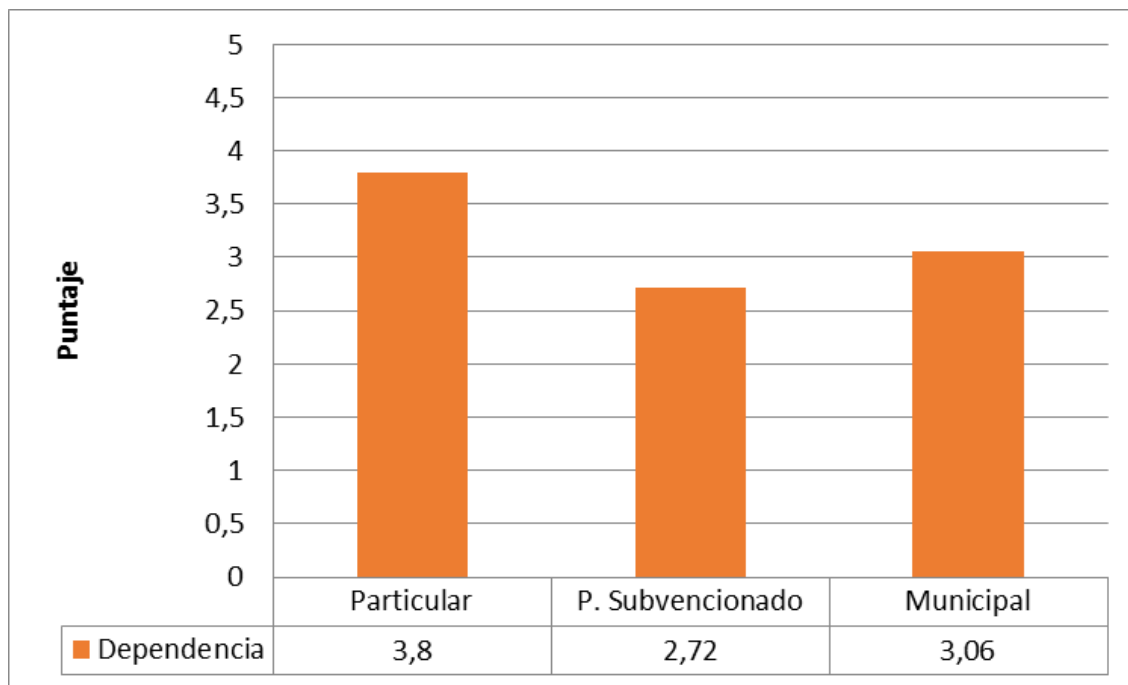
| Dimensión | Promedio |
|---------------------------------------|----------|
| Relaciones interpersonales | 3,06 |
| Estilo de dirección | 3 |
| Sentido de pertenencia | 3,40 |
| Retribución | 2,81 |
| Disponibilidad de recursos | 2,53 |
| Estabilidad | 3,66 |
| Claridad y coherencia en la dirección | 3,25 |
| Valores colectivos | 3,15 |

Fuente: Elaboración propia, 2017

En la tabla 7 es posible observar que dentro de los profesores que se desempeñan en establecimientos municipales, la dimensión con mayor valoración es la estabilidad, que obtiene un puntaje 3,66 de un máximo de 5 y también la dimensión de sentido de pertenencia la cual obtiene un puntaje de 3,40. Dentro de las dimensiones con menor valoración se encuentra la disponibilidad de los recursos con un puntaje de 2,53 de un máximo de 5 y la retribución con un puntaje de 2,81.

Para darle mayor sustento a los resultados del objetivo uno y dos, se realiza una comparación de todas las dimensiones de la escala de clima organizacional en función del tipo de establecimiento en que se desempeñan los profesores evaluados, a continuación se presentan los gráficos correspondientes.

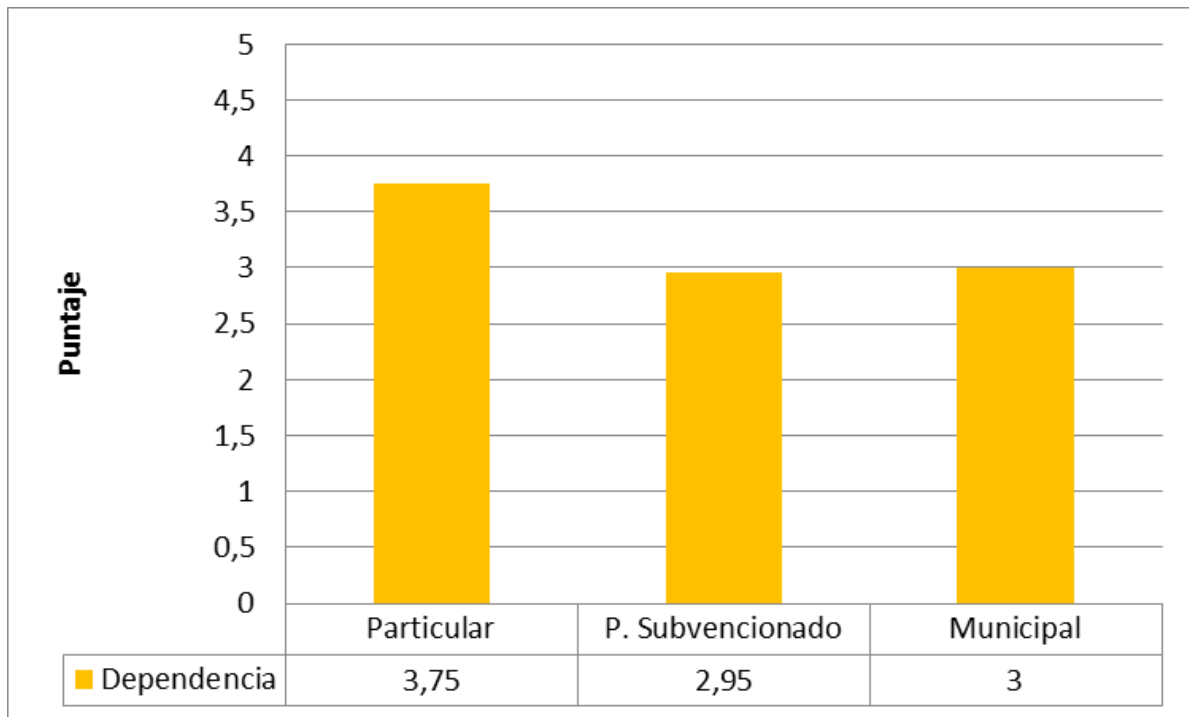
Gráfico 5. Dimensión Relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración propia, 2017

En el gráfico 5 se observa la comparación de los tres tipos de establecimientos respecto de la dimensión Relaciones interpersonales, ésta hace referencia a cómo se comportan los individuos en el diario vivir, durante el desempeño de sus funciones, las relaciones entre pares y con los superiores, se puede observar la valoración más alta de esta dimensión se da en los establecimientos de dependencia particular pagada, mientras que la más baja en aquellos que son particulares subvencionados.

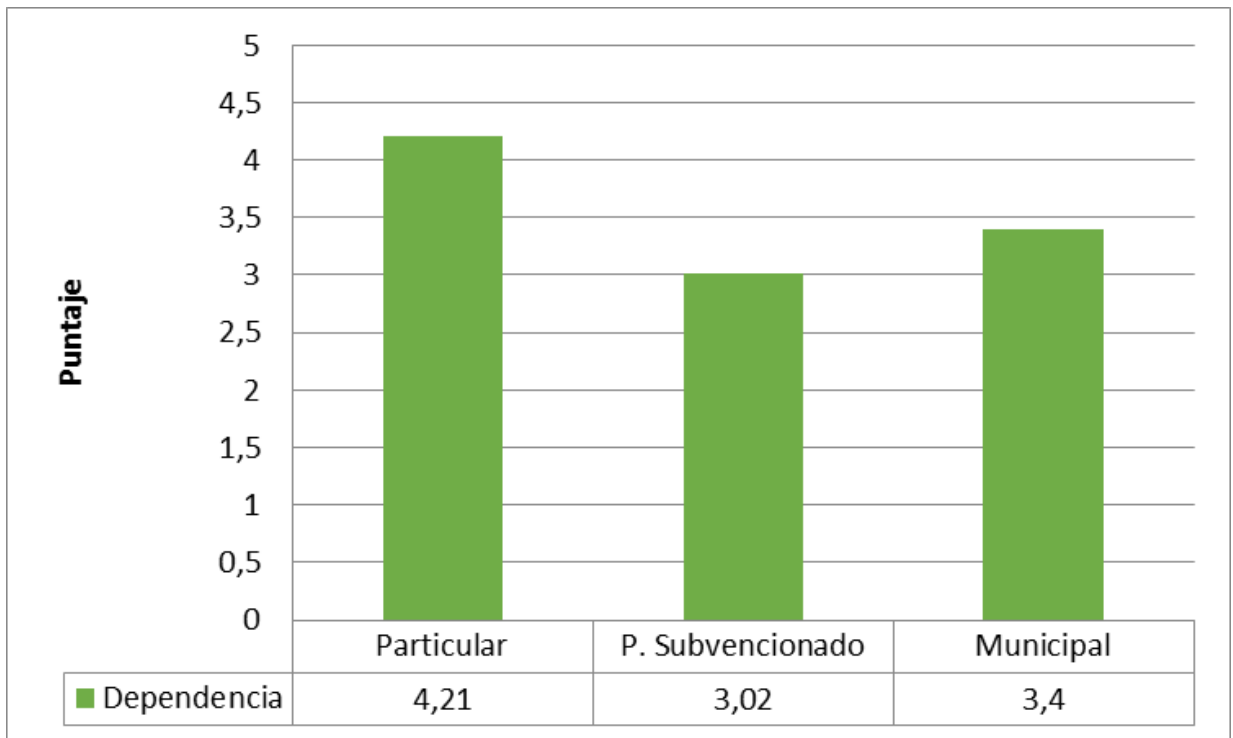
Gráfico 6. Dimensión Estilo de dirección



Fuente: Elaboración propia, 2017.

En el gráfico 6 se realiza la comparación de la dimensión estilo de dirección entre los tres tipos de establecimientos. Ésta dimensión hace referencia a la manera en que los directivos se comportan con los empleados, cómo hacen cumplir la normativa dentro del establecimiento, entre otras. Se observa que la mayor valoración se presenta en los establecimientos particulares pagados con un puntaje de 3,75 y la menor valoración en los establecimientos particulares subvencionados con un puntaje de 2,95.

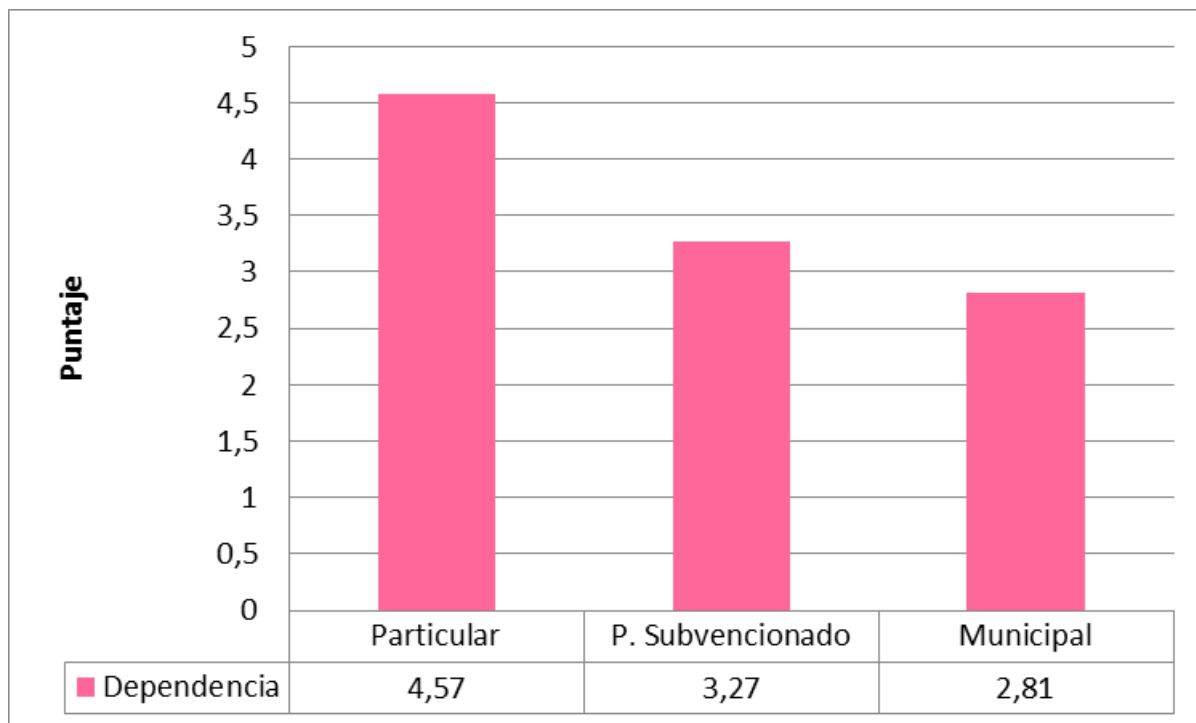
Gráfico 7. Dimensión Sentido de pertenencia



Fuente: Elaboración propia, 2017.

En el gráfico 7 se observa la comparación de la dimensión sentido de pertenencia, entre los tres tipos de establecimientos. La dimensión sentido de pertenencia se refiere a cuán comprometidos están los profesores con la institución, si se sienten parte de ella o no y si les identifica. Al igual que en las dimensiones anteriores la mayor valoración la representan los profesores de establecimientos particulares pagados con un puntaje de 4,21 y la menor valoración los profesores de establecimientos particulares subvencionados con un puntaje de 3,02 de un máximo de 5.

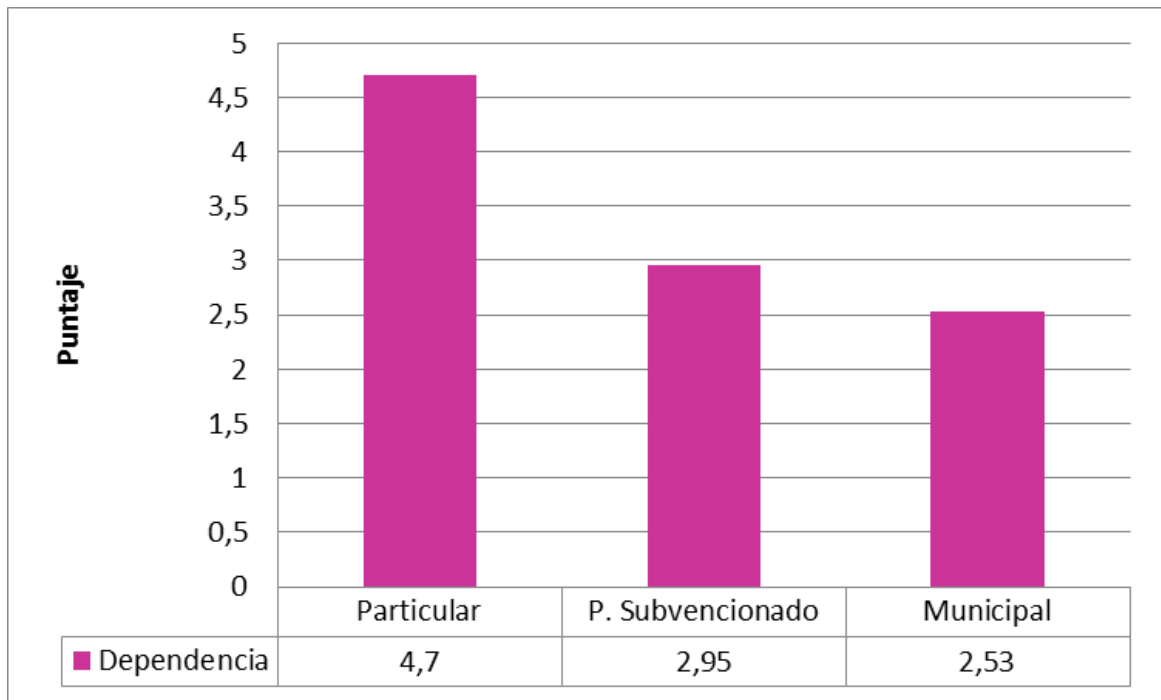
Gráfico 8. Dimensión Retribución



Fuente: Elaboración propia, 2017.

En el gráfico 8 se observa la comparación de la dimensión retribución, entre los tres tipos de establecimientos. La dimensión retribución se refiere a cuan conformes están los profesores respecto de su sueldo y los beneficios asociados a su trabajo. La mayor valoración de esta dimensión se encuentra en los profesores pertenecientes a establecimientos particulares pagados con un puntaje de 4,57 bajo el máximo de 5, mientras que la menor valoración se encuentra en los profesores que se desempeñan en el sector municipal, con un puntaje de 2,81 bajo un máximo de 5.

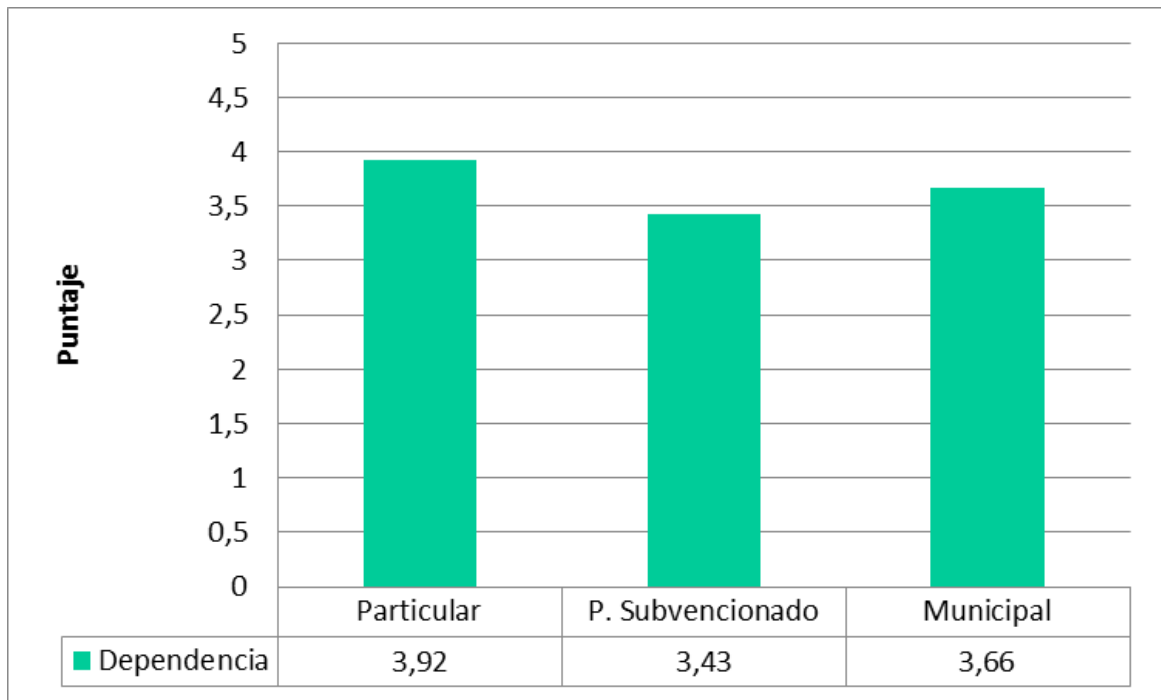
Gráfico 9. Dimensión disponibilidad de recursos



Fuente: Elaboración propia, 2017

En el gráfico 9 se observa la comparación de la dimensión disponibilidad de recursos, entre los tres tipos de establecimientos. Esta dimensión se refiere al tiempo que tienen los profesores para desarrollar sus labores, al alcance de material para trabajar, etc. La mayor valoración de esta dimensión se encuentra en los profesores pertenecientes a establecimientos particulares pagados con un puntaje de 4,7 bajo el máximo de 5, mientras que la menor valoración se encuentra en los profesores que se desempeñan en el sector municipal, con un puntaje de 2,53 bajo un máximo de 5.

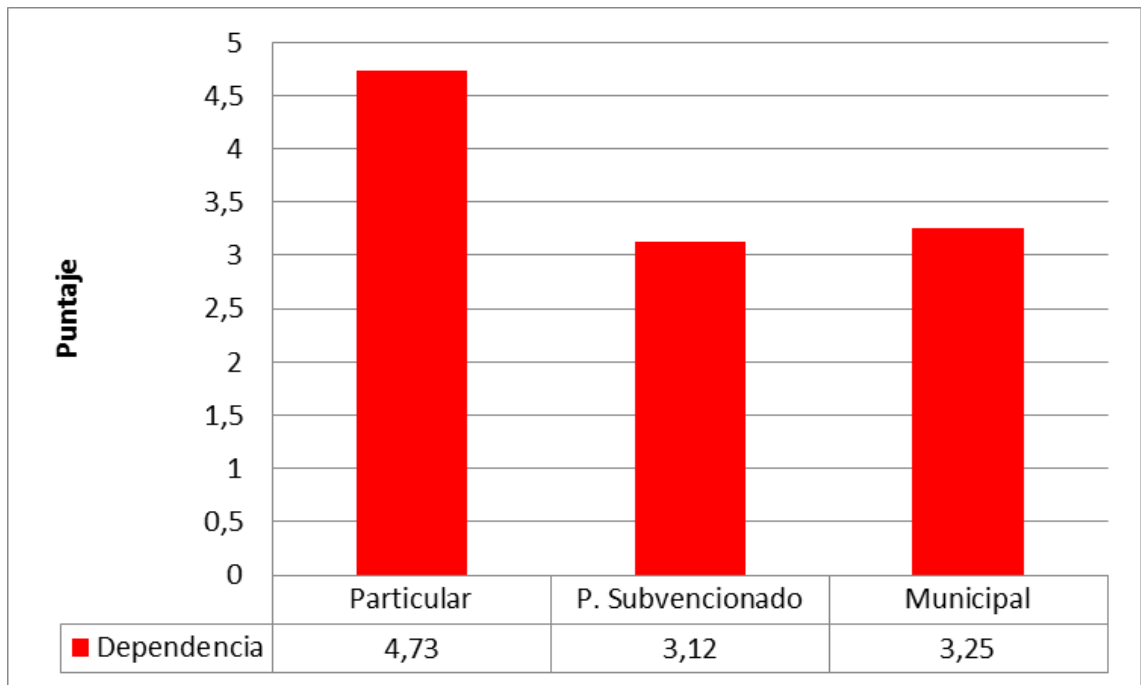
Gráfico 10. Dimensión Estabilidad



Fuente: Elaboración propia, 2017

En el gráfico 10 se observa la comparación de la dimensión estabilidad, entre los tres tipos de establecimientos. Esta dimensión se refiere al tiempo a cuan seguros se sienten los profesores en su puesto de trabajo, a la rotación de personal y despidos. La mayor valoración de esta dimensión se encuentra en los profesores pertenecientes a establecimientos particulares pagados con un puntaje de 3,92 bajo el máximo de 5, mientras que la menor valoración se encuentra en los profesores que se desempeñan en el sector particular subvencionado con un puntaje de 3,43 bajo un máximo de 5.

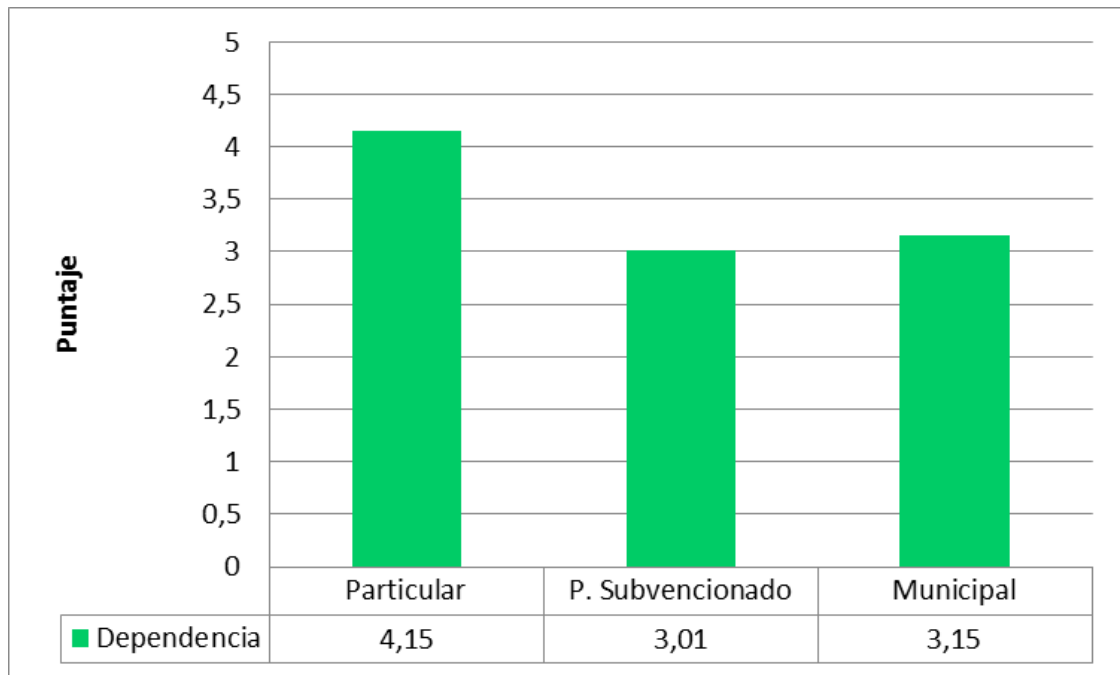
Gráfico 11. Dimensión Claridad y coherencia en la dirección



Fuente: Elaboración propia, 2017

En el gráfico 11 se observa la comparación de la dimensión claridad y coherencia en la dirección, entre los tres tipos de establecimientos. Esta dimensión se refiere al tiempo al conocimiento que tienen los profesores acerca de las metas, objetivos, normativas, etc. que se llevan a cabo dentro de su institución. La mayor valoración de esta dimensión se encuentra en los profesores pertenecientes a establecimientos particulares pagados con un puntaje de 4,73 bajo el máximo de 5, mientras que la menor valoración se encuentra en los profesores que se desempeñan en el sector particular subvencionado con un puntaje de 3,12 bajo un máximo de 5.

Gráfico 12. Dimensión Valores colectivos

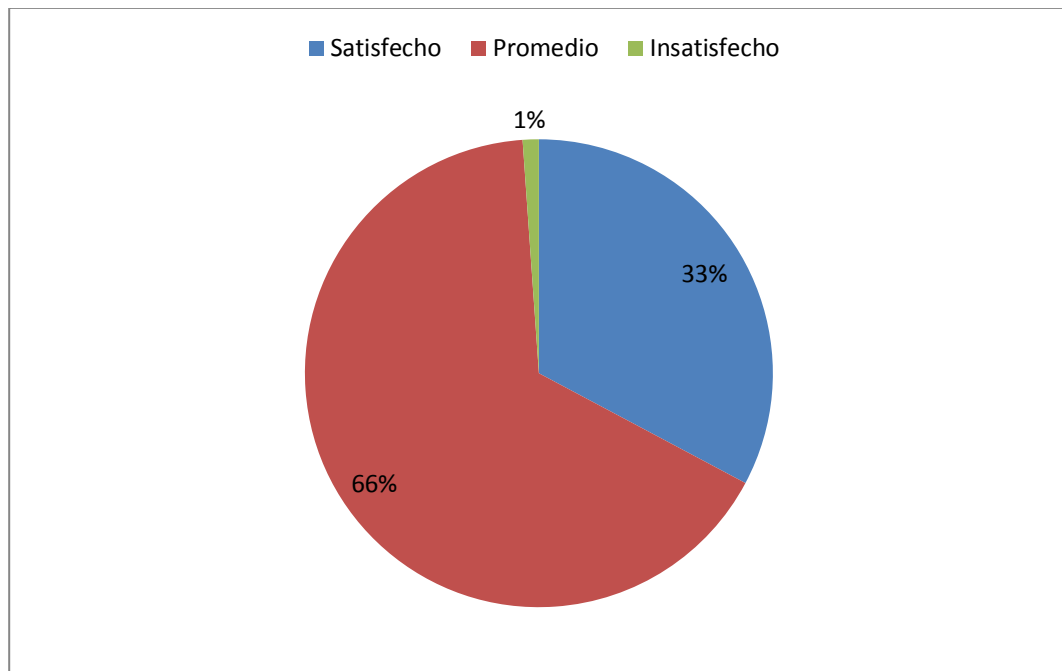


Fuente: Elaboración propia, 2017.

En el gráfico 12 se observa la comparación de valores colectivos, entre los tres tipos de establecimientos. Esta dimensión se refiere al grado en que se perciben valores tales como la cooperación, el respeto mutuo, el reconocimiento, etc. dentro de la institución. La mayor valoración de esta dimensión se encuentra en los profesores pertenecientes a establecimientos particulares pagados con un puntaje de 4,15 bajo el máximo de 5, mientras que la menor valoración se encuentra en los profesores que se desempeñan en el sector particular subvencionado con un puntaje de 3,01 bajo un máximo de 5.

De acuerdo a lo planteado en el objetivo específico número tres el cual es cuantificar el grado de satisfacción laboral que predomina entre los profesores, lo cual se detalla en el gráfico 13.

Gráfico 13. Grado de Satisfacción Laboral

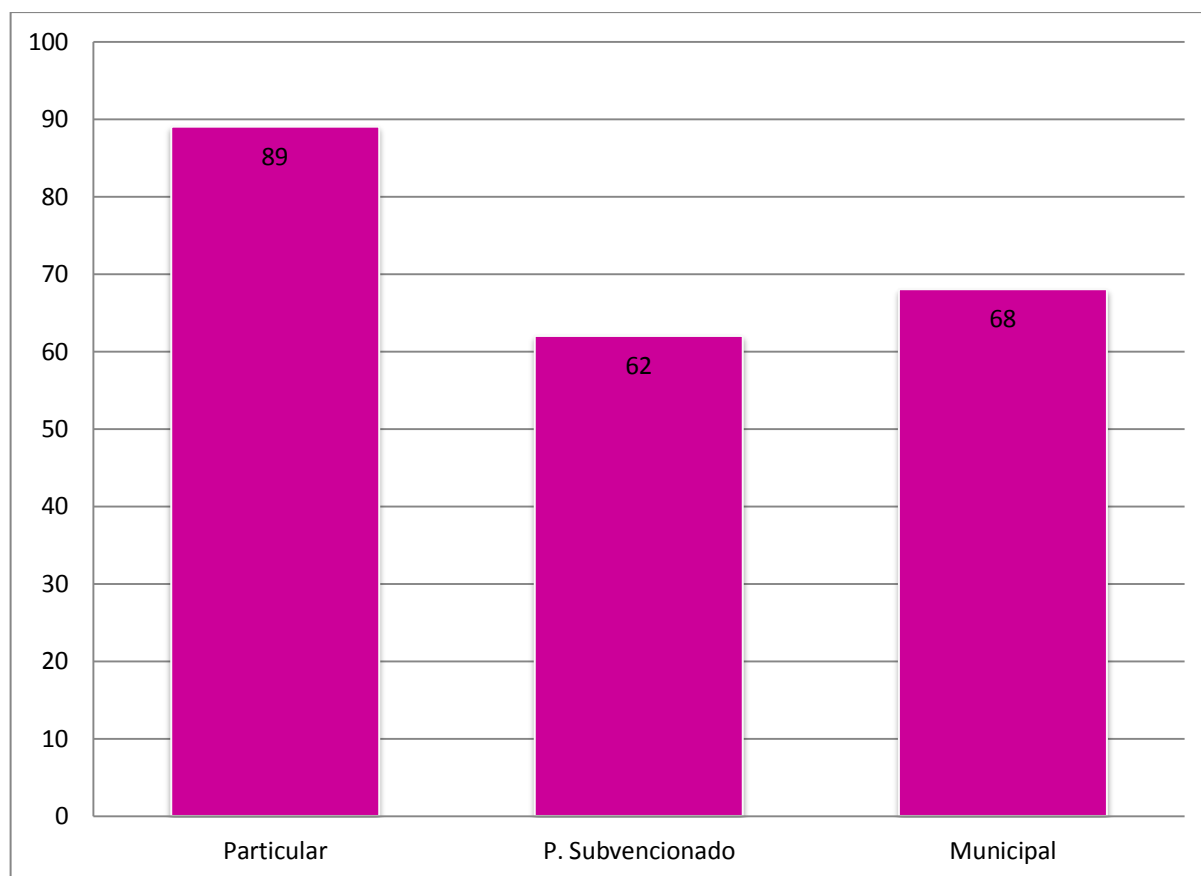


Fuente: Elaboración propia, 2017

En el gráfico 13 se observa el grado de satisfacción que manifiestan tener los profesores que conformaron la muestra en estudio. De un total de 180 profesores evaluados 59 profesores manifestaron sentirse satisfechos con su trabajo lo cual representa el 33% de la muestra en estudio. Por otra parte 119 de los 180 profesores evaluados manifestaron sentirse ni satisfechos ni insatisfechos, por lo tanto se clasifican como promedio, éstos 119 profesores representan el 66% de la muestra en estudio. Y finalmente de un total de 180 profesores evaluados sólo 2 manifestaron sentirse completamente insatisfechos con su trabajo actual, lo cual representa un 1% de la muestra en estudio.

Por otra parte de acuerdo al objetivo específico número cuatro el cual se refiere determinar en qué tipo de establecimiento se observa un mayor grado de satisfacción laboral entre sus profesores, es que se presentan los resultados por medio del gráfico 14.

Gráfico 14. Grado de Satisfacción laboral según tipo de establecimiento



Fuente: Elaboración propia, 2017

En el gráfico14 se observan los puntajes promedio obtenidos por la muestra en estudio, respecto de la escala de satisfacción laboral aplicada. Ésta escala tiene un puntaje mínimo de 15 y un máximo de 105. La media obtenida de los puntajes de los profesores que se desempeñan en establecimientos particulares pagados es de 89 por lo cual clasifican dentro del rango “satisfechos”. Dentro de los profesores que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados la media es de 62, por lo

tanto se clasifican dentro del rango “promedio”. Finalmente los profesores que se desempeñan en el sector municipal obtienen una media de 68, clasificando también dentro del rango “promedio” lo cual quiere decir que no están ni satisfechos ni insatisfechos.

SOLO USO ACADÉMICO

CONCLUSIONES

Generales

El propósito de esta investigación fue establecer la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, diferenciando el tipo de establecimiento educacional donde se desempeñan los profesores seleccionados para conformar la muestra en estudio.

A partir de los resultados obtenidos es que se concluye que existe una influencia directa del clima organizacional por sobre la satisfacción laboral que manifiestan los sujetos encuestado, tal y como lo plantea Centeno (2011) queda en evidencia que el clima que se vivencia en la interna de la institución está fuertemente vinculado con la interacción de los individuos y ésta interacción influye en la conducta de la organización propiamente tal y en el desempeño individual y colectivo.

Respecto de los instrumentos utilizados, ambos cuentan con un alto índice de fiabilidad siendo éste superior al 80% lo cual permite obtener datos certeros, significativos, observables y medibles en el campo de la estadística.

Los resultados obtenidos en la escala de clima organizacional evidencian que dentro de los encuestados, un 66,6% declara percibir un clima promedio y un 33,3% declara percibir un clima organizacional alto. El 33,3% corresponde a profesores que se desempeñan en el sector particular pagado, mientras que el 66,6% corresponde a profesores que se desempeñan en el sector particular subvencionado y municipal. Cabe destacar también que ninguno de los encuestados declara percibir un clima organizacional bajo.

Por otra parte y de acuerdo a la escala de satisfacción laboral aplicada a los mismos sujetos, los resultados muestran que de un total de 180 encuestados, 59 de ellos manifiestan sentirse completamente satisfechos con su trabajo, éstos 59

profesionales representan un 33% de la muestra en estudio. Además 119 encuestados declaran sentirse ni satisfechos ni insatisfechos, lo cual dentro de la escala clasifica como satisfacción promedio y representan un 66% de la muestra en estudio. Finalmente 2 de los encuestados manifestaron sentirse completamente insatisfechos, lo cual representa el 1% de la muestra en estudio. De acuerdo a estos resultados se concluye que mientras más positivo sea el clima organizacional de las instituciones, mayor será la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Desde los objetivos

En relación al primer objetivo el cual busca identificar las dimensiones del clima organizacional con mayor valoración entre los profesores, se observa que de ocho dimensiones, las cuatro más valoradas por los profesores son en primer lugar la Claridad y coherencia en la dirección con un promedio de 3,71 bajo un máximo de 5, esto quiere decir que los profesores conocen las normativas, los protocolos y manuales de su establecimiento y pueden aplicarlos sin problemas cuando se requiera, además conocen sus campos de acción y conductos regulares a seguir en presencia de una u otra situación. En segundo lugar se encuentra la dimensión Estabilidad con un promedio de 3,67 bajo un máximo de 5, lo cual evidencia que los profesores se sienten seguros en su puesto de trabajo, sienten que se confía en ellos para desempeñarse en aquella labor y que la tasa de rotación y despidos es baja. En tercer lugar se encuentra la dimensión Retribución con un promedio de 3,55 bajo un máximo de 5, se evidencia entonces que los profesores manifiestan estar conformes con sus sueldos y los beneficios asociados a éste, tales como bonos, seguros de salud, etc. Y finalmente en cuarto lugar se encuentra la dimensión Sentido de pertenencia, con un promedio de 3,54 bajo un máximo de 5, esto evidencia que los profesores se sienten identificados y comprometidos con la institución donde se desempeñan, que se enorgullecen de ser parte de ella y que la recomiendan como una institución apta para trabajar.

En relación al segundo objetivo el cual busca detallar las dimensiones del clima organizacional con menor valoración entre los profesores, se observa que de ocho dimensiones medidas en la escala de clima organizacional las cuatro menos valoradas son las siguientes. En primer lugar la menos valorada por los sujetos encuestados es la dimensión Relaciones interpersonales con un promedio de 3,19 bajo un máximo de 5, por lo tanto se evidencia que los profesores no se sienten parte de un grupo o equipo, sienten que el trabajo es individual y que existe mucha competencia dentro de su lugar de trabajo. En segundo lugar se encuentra la dimensión Estilo de dirección con un promedio de 3,23 bajo un máximo de 5, por lo tanto se evidencia que los profesores encuestados están en desacuerdo con la manera en que se dirige la institución a la cual pertenecen, con las relaciones que se dan entre directivos y docentes, entre otras. En tercer lugar se encuentra la dimensión Disponibilidad de los recursos, con un promedio de 3,39 bajo un máximo de 5 por lo cual se evidencia que los docentes expresan sentirse en desacuerdo con la manera en que se distribuyen los recursos dentro de su institución, con las instalaciones y con la cantidad de material que tienen para realizar su trabajo de manera adecuada. Finalmente en cuarto lugar se encuentra la dimensión Valores colectivos, con un promedio de 3,43 bajo un máximo de 5 por ende se evidencia que los docentes encuestados están medianamente de acuerdo con los valores que rigen a sus instituciones.

De acuerdo con el objetivo número tres, el cual radica en cuantificar el grado de satisfacción laboral que predomina entre los profesores, los resultados muestran que de un total de 180 profesores encuestados, el 66 % manifestó sentirse ni satisfecho ni insatisfecho con su trabajo por lo tanto su percepción cabe dentro de la clasificación promedio dentro de la escala de satisfacción laboral, de este porcentaje 59 de los profesores pertenecen a establecimientos particulares subvencionados y 60 pertenecen a establecimientos municipales. Además 2 de los 180 profesores manifestaron sentirse completamente insatisfechos con su trabajo, ellos representan el 1% de la muestra en estudio y pertenecen 1 a establecimientos particulares subvencionados y el otro a establecimiento particular pagado. Finalmente el 33% de los encuestados

correspondiente a 59 profesores indica sentirse completamente satisfecho con su labor y pertenecen a establecimientos particulares pagados.

De acuerdo al cuarto objetivo específico el cual busca determinar el tipo de establecimiento educacional en que se desempeñan los profesores, donde se observa mayor grado de satisfacción laboral, los resultados evidencian que en los establecimientos particulares pagados es donde existe mayor grado de satisfacción laboral. De los 60 profesores, 59 declaran sentirse completamente satisfechos con su trabajo y 1 declara sentirse completamente insatisfecho. El promedio que obtienen los profesores encuestados de este tipo de establecimiento es de 89 de un mínimo de 15 y un máximo de 105.

Desde lo teórico

Según los datos analizados y los resultados obtenidos de acuerdo a la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, hay autores que plantean que la satisfacción laboral sería una variable dependiente directamente del clima organizacional. En este sentido Sims y Lafollete (1975) son claros en manifestar que el clima organizacional causa comportamientos emergentes, los cuales llevan a observar mejoras en la satisfacción laboral.

En ésta misma línea es que en el año 2001 Schwepker plantea que uno de los motivos de la relación existente entre las dos variables es que un buen clima organizacional permite a los empleados sentir que su trabajo es valorado por la organización y que contribuye al progreso de la misma, sintiéndose entonces satisfecho con su cooperación.

Por otra parte y respecto la dimensión de clima organizacional con mayor valoración entre los profesores. Acero 1996 plantea que esta dimensión recae en conocer el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa y es

básicamente la medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de gerencia, y cuan conscientes de ello están los empleados.

Respecto de las relaciones interpersonales que es la dimensión con menor valoración entre los profesores evaluados, Bisquerra en el año 2003 la define como una relación recíproca entre dos o más personas, en la cual se respetan códigos propios de la socialización.

Finalmente y de acuerdo a la importancia del clima organizacional en las instituciones educativas, Bolívar (1999) plantea que la cultura organizacional de una unidad educativa da origen a cierto clima organizacional, es decir, las conductas de cada uno de los que son parte de ella, las prácticas habituales desarrolladas dentro y fuera de la sala de clases, influyen en la calidad de la interacción de ésta

Tal y como mencionan los autores ya señalados la importancia del clima organizacional y de la satisfacción laboral, radica en que ambas variables repercuten de manera positiva o negativa en los resultados de las instituciones, contextualizando a nivel de instituciones educativas, es fundamental diagnosticar el clima organizacional de las escuelas y colegios con el fin de anteponerse a situaciones que puedan ser un riesgo para el cumplimiento de metas, objetivos y aprendizajes.

Limitaciones

Las principales limitaciones que se observaron al momento de llevar a cabo la recolección de datos para efectos de la investigación, debido a la escasa disposición de establecimientos educacionales, por lo cual el proceso de muestreo se realiza contactando directamente a profesores y solicitando su participación en el estudio, algunos profesionales acceden a participar del estudio, otros en cambio solicitan resguardar su identidad por temor a que los resultados que se puedan evidenciar

generen roces con sus pares o superiores, es por este motivo que mediante el principio de consentimiento informado, el investigador se compromete a resguardar la identidad de los participantes y el nombre de la institución en la cual se desempeñan.

Proyecciones

La realización de estudios de este tipo, implica relevancia en el sistema educacional tanto a nivel nacional e internacional, sobre todo en el área de gestión de recursos humanos siendo un aporte al momento de diagnosticar las situaciones que devengan del clima que se da al interior de las instituciones educativas, conocer cuan satisfechos se encuentran los profesores puede suponer una herramienta para disminuir el ausentismo laboral por efectos que son totalmente corregibles realizando evaluaciones de este tipo.

El estudio además, se puede ampliar a distintos contextos, utilizándose como instrumento tendiente a la mejora de las prácticas sociales que se realizan en el diario vivir de las comunidades educativas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acero, M. (2003). *Análisis de conceptos de clima organizacional y su aplicación en un instrumento para su medición en organizaciones colombianas*. Manuscrito no publicado. Bogotá: Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. P.67
- Anzola, M.(2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Arias Gallegos, Walter L, & Arias Cáceres, Gabriela. (2014). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Boada, J. y Tous, J (1993). *Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional*. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, Vol. 15, pp. 151-166.
- Bolívar, A. (1999). *Cómo mejorar los centros educativos*. Madrid, Porto Editora.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Calva, J. (2009). *Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información*. México, Nueva Visión.

- Cañete, Roberto, Guilhem, Dirce & Brito, Katia. (2012). *Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales*. Acta bioethica, 18(1), 121- 127. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2012000100011>.
- Castillo, C., Del Pino, N., Espinosa, V. (2000). *Cultura organizacional*. Recuperado el 04 de Dic. 2017. Disponible en <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>.
- Centeno, R. (2011). *Influencias del liderazgo en el clima organizacional de los institutos de educación superior no universitario de la provincia de Puno*. Instituto de educación tecnológico público.
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. (2013). *Declaración de Singapur sobre la integridad en la investigación*.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Chapman, A. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs. Documento en línea recuperado el 13 de Dic. 2017: www.businessballs.com/maslow.htm.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw- Hill. México. D.F.
- Chiavenato, I. (2001). *Gestión del talento humano*. Colombia. Editorial Mc Graw- Hill.
- Chiang Vega, M., Salazar Botello, C. & Núñez Partido, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1*. Theoria, 16 (2), 61-76.
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J. & Núñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Biblioteca Comillas. Madrid. España.

- Chiang Vega, M., Martín Rodríguez, M. J., Núñez Partido, A. & Salazar Botello, M. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los Trabajadores*, 19(1), 5- 16.
- Domínguez y Mesanz. (2002). *Desarrollo Organizacional*. Ediciones Granica. S.A. España.
- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). *Job satisfaction: A meta-analysis stabilities*. Journal of Organizational Behavior, 22, 483-504. doi:10.1002/job.98
- Durán, M. (2002). *Marco epistemológico de la enfermería*. Aquichan, 7-18
- Etkin, J. (2009). *Capital social y valores en la organización sustentable*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Ganga, F. (2006). *Administración*. Santiago, LOM, Ediciones Ltda.
- García, D. (2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*. Revista CCCSS. Contribuciones a las Ciencias Sociales.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update*. 4th Edition. Boston: Allyn & Bacon. 231
- Goncalves A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. 2da Edición. México: Printice Hall.
- Hellriegel, D. Solum & John (2004). *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Thomsom.
- Hernández, R., Fernández, C.& Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ta Edición. México D. F.: McGraw – Hill Interamericana Editores.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México D. F.: McGraw – Hill Interamericana Editores.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: Wiley.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Nueva York. Estados Unidos: Harper Editores.
- Juárez- Adata, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Revista Médica del Instituto Mexicano de Seguro social. 50 (3), 307-314.
- Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas, México.
- Litwin, G. y Stinger, H. (1978). *Organizational Climate*, Simon & Schuster. Nueva York. Estados Unidos.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicado. Estados Unidos. Rand McNally College Ed.
- López, J. (2008) . *Fisiología del ejercicio*. España: Medicina Panamericana.
- Manzini, J. (2000). *Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos*. Scientific electronic library online. Chile. Recuperada el 09 de Dic. 2017 en <http://www.temoa.info/es/node/558289>.
- Martínez Caraballo, N. (2007). *Recursos humanos y management empresarial. El caso de satisfacción laboral*. Cuadernos de Ciencias económicas y empresariales. Recuperado el 10 de Dic. 2017 en <http://dialnet.unirioja.es>.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona. España: Sagitario.
- Montoya Cáceres, P., Beño- Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M. & Padilla Pérez, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal*

Chilena. *Ciencia & trabajo*. 19 (58), 7- 13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>.

Muñoz, E. (2008). *Positivismo, Ciencias Humanas y Hermenéutica*. Revista electrónica de Psicología FUNLAM, 1-9.

Polanco Espinoza, C. (2004). *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*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras.

Rodríguez, A., Paz, M., Lizana, J. & Cornejo, F. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. *Salud & Sociedad*. 2 (2). 219-234.

Robbins, S. & Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Rojas Soriano, R. (1986). *La investigación social: Teoría y Praxis*. México: Editorial Folios.

Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Universidad del Bío Bío.

Salgado, J., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME*. *Psicotherma*. 329-335

Sims, H. P. Jr., Lafollette, W. (1975). *An assessment of the Litwin and stringer Organizational Climate questionnaire*. *Personnel Psychology*. (28). 19-38.

Schweper, C. (2001). *Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in salesforce*. *Journal of Business Research*. Vol 54, pp. 39-52

Vélaz, J. (1996). *Motivos y Motivación en la Empresa*. España, Ediciones Díaz de Santos.

SOLO USO ACADÉMICO

ANEXOS

Anexo 1



UNIVERSIDAD MAYOR

FIRMA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Santiago

Sede Américo Vespucio
(Casa Central)
Av. Américo Vespucio Sur 357
Las Condes

Campus Huechuraba
Camino La Pirámide 5750
Huechuraba

Sede Alameda
Av. Libertador Bdo. O'Higgins 2013
Santiago Centro

Sede del Claustro
Av. Portugal 351
Santiago Centro

Sede Manuel Montt
Manuel Montt 367
Providencia

Sede Santo Domingo
Santo Domingo 711
Santiago Centro

Conservatorio de Música
Asturias 322
Las Condes

Mesa Central
(2) 3281000

Temuco

Campus Av. Alemania
(Casa Central)
Av. Alemania 0281
Fono: (56-45) 206206

Título de la Investigación: “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de profesores en la IX región de la Araucanía” para abordar dos test que medirán las variables a estudiar.

Mi participación en esta investigación es voluntaria.

- El investigador puede prescindir de mi participación en la investigación bajo su discreción profesional.
- Si en algún momento tengo comentarios, o preocupaciones relacionadas con la conducción de la investigación yo podría contactarme con el profesor que guía el trabajo de investigación.
- Mi firma significa que estoy de acuerdo con participar en este estudio.

Nombre: _____

Firma: _____ Rut _____

Fecha: ____/____/____

Anexo 2

Escala de clima organizacional

Te solicito que respondas el siguiente instrumento, contesta absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar. Se presenta el cuestionamiento y cinco opciones de respuestas señala con una "X" la opción que más se acerque a tu opinión ; el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradezco tu colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba

La dependencia de mi establecimiento es _____

S= Siempre CS= Casi siempre AV: Algunas veces PV=Pocas veces N= Nunca

| Pregunta | S | CS | AV | PV | N |
|--|---|----|----|----|---|
| 1.- Mis Compañeros de trabajo toman en cuenta mis opiniones. | | | | | |
| 2.- Soy aceptado por mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 3.- Mis compañeros de trabajo son distantes conmigo. | | | | | |
| 4.- Mis compañeros de trabajo me hacen sentir incómodos | | | | | |
| 5.- Mis compañeros de trabajo valoran mis comentarios. | | | | | |
| 6.- Mi jefe crea una atmósfera de confianza en mi equipo de trabajo. | | | | | |
| 7.- El jefe es irrespetuoso. | | | | | |
| 8.- Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo. | | | | | |
| 9.- Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias. | | | | | |
| 10.- El jefe desconfía del grupo de trabajo. | | | | | |
| 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 en mi asignación salarial. | | | | | |
| 14.- Mis aspiraciones se frustran por las políticas de la empresa. | | | | | |
| 15.- Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes. 16.- Realmente me interesa el futuro de la empresa | | | | | |
| 16. Realmente me interesa el futuro de la empresa | | | | | |
| 17.- Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo. | | | | | |
| 18.- Me avergüenzo de decir que soy parte de la institución. | | | | | |
| 19.- Sin remuneración no trabajo horas extras. | | | | | |
| 20.- Seria más feliz en otra institución. | | | | | |
| 21.- Dispongo de espacio adecuado para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 22.- El ambiente físico de mi sitio de trabajo, es adecuado. | | | | | |
| 23.- El entorno físico de mi sitio de trabajo, dificulta la labor que desarrollo. | | | | | |
| 24.- Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 25.- La iluminación del área de trabajo es deficiente. | | | | | |
| 26.-La institución cambia al personal sin tomar en cuenta el desempeño. | | | | | |
| 27.- La institución brinda estabilidad laboral. | | | | | |
| 28.- La institución contrata personal temporal | | | | | |
| 29.- La permanencia en el cargo depende de las preferencias personales. | | | | | |
| 30.- De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo. | | | | | |
| 31.- Entiendo de manera clara las metas de la institución. | | | | | |
| 32.- Conozco bien como la institución está logrando sus metas. | | | | | |
| 33.- Algunas tareas asignadas a diario, tienen poca relación con las metas. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 34.- Los directivos nos dan a conocer los logros de la institución. | | | | | |
| 35.- Las metas de la institución son poco entendibles. | | | | | |
| 36.- El trabajo en equipo en la institución es bueno | | | | | |
| 37.- La institución responden bien a mis necesidades laborales. | | | | | |
| 38.- Cuando necesito información de la institución puedo conseguir fácilmente. | | | | | |
| 39.- Cuando las cosas salen mal, la institución es rápido en culpar a otros | | | | | |
| 40.- La institución resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros. | | | | | |

SOLO USO ACADÉMICO

Anexo 3

Escala de satisfacción laboral

Te solicito que respondas el siguiente instrumento, contesta absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar. Se presenta el cuestionamiento y siete opciones de respuestas señala con una "X" la opción que más se acerque a tu opinión ; el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradezco tu colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba.

La dependencia de mi establecimiento es _____

| | Muy insatisfecho | Insatisf. | Moderad. insatisf. | Ni satisf. ni insatisf. | Moderad. satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|------------------|-----------|--------------------|-------------------------|---------------------|------------|----------------|
| 1. Condiciones físicas del trabajo | | | | | | | |
| 2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo | | | | | | | |
| 3. Tus compañeros de trabajo | | | | | | | |
| 4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho | | | | | | | |
| 5. Tu superior inmediato | | | | | | | |
| 6. Responsabilidad que se te ha asignado | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 7. Tu salario | | | | | | | |
| 8. La posibilidad de utilizar tus capacidades | | | | | | | |
| 9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa | | | | | | | |
| 10. Tus posibilidades de promocionar | | | | | | | |
| 11. El modo en que tu empresa está gestionada | | | | | | | |
| 12. La atención que se presta a las sugerencias que haces | | | | | | | |
| 13. Tu horario de trabajo | | | | | | | |
| 14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo | | | | | | | |
| 15. Tu estabilidad en el empleo | | | | | | | |

SOLO USO