

# *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL.*

## *EVIDENCIA EMPIRICA*

AUTORES: Edgar Rodríguez  
Dante Ayaviri Nina  
Gabith Quispe Fernandez

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
**Congreso Internacional de  
INVESTIGACIÓN**  
En Ciencias Políticas, Administrativas, Contables y Sociales.



Centro de Investigación  
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios  
Transdisciplinarios Bolivia  
**CET-BOLIVIA**

# EXPOSITORES



- Edgar Aníbal Rodríguez
- Magister
- UNACH
- edgarrodriguez@hotmail.com



- Dante Ayaviri Nina
- PhD
- UNACH
- vdayaviri@gmail.com



- Gabith M. Quispe Fernandez
- PhD
- UNACH
- gabithmiriam@gmail.com

**Unach**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



Centro de Investigación  
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios  
Transdisciplinarios Bolivia  
**CET-BOLIVIA**

# INTRODUCCIÓN

El **clima organizacional** es un factor importante para la **satisfacción laboral**

*¿Qué factores del clima organizacional y laboral determinan el grado de satisfacción?.*

Parte de observar el grado de satisfacción por parte de los profesores en unidades escolares, sobre la base de las reformas educativas que se dan en el Ecuador a partir del año 2010 en que se implanto el Modelo de Gestión Educativa.

Finalidad de desconcentrar el Sistema Educativo Nacional y mejorar la calidad educativa y propiciar procesos de equidad, inclusión y pertenencia, formalizándose el 31 de marzo del año 2011, y la obligatoriedad de los maestros de estar actualizados a través de capacitaciones constantes y evaluaciones.

- Reformula la distribución de la jornada de trabajo 40 horas de trabajo por semana
- Remuneración
- Ser evaluados íntegra y permanentemente
- La capacitación, actualización, mejoramiento pedagógico y académico



Centro de Investigación  
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios  
Transdisciplinarios Bolivia  
**CET-BOLIVIA**

# ESTUDIOS REALIZADO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Cuadro 1. Estudios realizados sobre clima organización y satisfacción laboral

Autor	Título de la investigación	Resultados
(Huaita & Luza, 2018)	El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas	El clima laboral y la satisfacción influyen significativamente en el desempeño de los docentes
(Quispe, Rodríguez, Arellano, & Ayaviri, 2017)	La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador	Un adecuado clima organizacional depende de factores como, la motivación, comunicación, condiciones de trabajo, liderazgo, clima social, remuneración, gestión individual, gestión participativa. La aplicación de la Ley tuvo un impacto poco favorable en el clima laboral de los docentes reflejado en la satisfacción laboral
(Ojeda, 2014)	El clima organizacional en instituciones de educación primaria	Se identificó a la dimensión de la administración como la dimensión central que vincula un gran grupo de dimensiones que se denominó la dimensión grupal (trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación) y la que se denominó dimensión personal

Fuente: Elaboración propia con base en autores citados

**Unach**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



Centro de Investigación  
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios  
Transdisciplinarios Bolivia  
**CET-BOLIVIA**

## OBJETIVO DEL ESTUDIO

Determinar la eficacia del clima organizacional y laboral en la satisfacción laboral

## HIPOTESIS

**H1=** que un adecuado clima organizacional y laboral depende de factores como: condiciones de trabajo, la motivación, comunicación, liderazgo, clima social, remuneración, gestión individual, gestión participativa.

**H2=** estos factores influyen significativamente en el grado de satisfacción laboral y en la mejora del desempeño y de la calidad educativa.

**Unach**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



Centro de Investigación  
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios  
Transdisciplinarios Bolivia  
**CET-BOLIVIA**

# METODOLOGÍA

- La investigación es de tipo causal.
- Se considera como Población total a 7 unidades académicas de nivel secundario de la ciudad de Riobamba.
- Se utiliza como técnica de recogida de información el censo y como instrumento el cuestionario, que se aplica a 100 profesores que constituyen la población total docente en la unidad académica (2015).
- Se utiliza como técnica de recogida de información el censo y como instrumento el cuestionario.
- Se utilizó como técnicas de investigación la encuesta y como instrumento el cuestionario.
- El instrumento de medición según la Prueba de Cronbrach arroja un índice de 99,7% Para el análisis se aplica el análisis factorial y el modelo de regresión lineal.
- El método que se utilizó para la medición del clima organizacional y su relación con la satisfacción, se basa en el modelo propuesto por Rennis Likert

**Unach**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



Centro de Investigación  
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios  
Transdisciplinarios Bolivia  
**CET-BOLIVIA**

# METODOLOGÍA

*Cuadro 3. Variables de medición del clima organizacional*

Modelo	Dimensiones o variables
(Liker, 1969)	Considera como variables para medir el clima organizacional, los métodos de mando, las fuerzas de motivación, los procesos de comunicación, la influencia e integridad, la toma de decisiones, la planificación ( fijación de objetivos directrices, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento. Citado en (Garcia M. , 2009, Pág. 50)
Jhon Sldarsy (Test de Clima Organizacional (TECLA) (1977)	Dimensiones del clima organizacional son: conformidad, responsabilidad, normas, recompensas, claridad institucional, espíritu de grupo seguridad y salario. Citado en (García M. , 2009, Pág. 51)
Méndez (2006)	Las dimensiones del clima organizacional, son: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonal, motivación, control de comportamiento, de calidad, de actitudes y creencias, de satisfacción y de información. Citado en (Garcia M. , 2009, Pág. 54)
Solarte y Zapata (2008)	Considera como dimensiones, como: misión, plan estratégico de desarrollo, estructura organizacional, comunicación participativa, infraestructura, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales, inducción y capacitación, reconocimiento, motivación, compensación, desarrollo personal y profesional, higiene y salud ocupacional, evaluación del desempeño, autoevaluación, socialización, alcance de vida – trabajo, ética, normas, proceso y procedimientos, libre asociación , soluciones de conflictos, identidad, grupos informales, trabajo en equipo e información. Citado en (Garcia M. , 2009, Pág. 55)
(Hoy & Feldman, 2003)	Integridad institucional, influencia del director, consideración y respeto, diseño de estructuras, orientación hacia la tarea y el desempeño, asignación de recursos, moral colectiva, espíritu de cuerpo, cohesión, integración, compañerismo, énfasis académico. Citado en (Fernández, 2004, pág. 47)
(Martín, 2002, pág. 115)	Dimensiones que se considera: la comunicación, motivación, participación, confianza, planificación, liderazgo y creatividad,

## RESULTADOS: Características generales

47% de los profesores pertenecen al género femenino y el 53% son docentes al género masculino.

Las edades comprendidas de los encuestados fue de 45 a 54 años un 39%, de 35 a 44 años el 29% y de 25 a 34 años un 23%.

Los años de experiencia en su mayoría oscilan de más de 21 años en un 32%, de 11 a 15 en un 21% y entre 16 a 20 años en un 19%.

La relación laboral de los profesores es de 72% nombramiento, 15% contrato y 13% de nombramiento accidental.

# RESULTADOS: Factores del clima organizacional

## Aplicación de análisis factorial

Se considera 53 factores

Se logra reducir en un primer modelo a 10 factores, donde; Índice de la prueba de KMO arroja un coeficientes de 0,944 lo que significa un nivel de significancia que el análisis factorial es pertinente . La prueba de Bartlett muestra que el modelo factorial es el adecuado para explicar los datos

En un segundo modelo, se logra reducir los factores a 7 de 53. También, es significativa, ya que al realizar el análisis factorial con 7 factores los coeficientes de KMO y Bartlett muestran un 93,8% lo que significa que sigue existiendo pertinencia y el modelo es adecuado.

Los factores están relacionados con; factor condiciones de trabajo, la motivación, comunicación, liderazgo, remuneración, gestión individual, gestión participativa, demostrándose de esta manera la Hipótesis 1.

# RESULTADOS: Factores del clima organizacional

## FACTOR: CONDICIONES DE TRABAJO

FACTOR A CONSIDERAR	1
	Condiciones de trabajo
La infraestructura disponible en la institución es adecuada para cada área	,623
Las aulas disponibles permiten el desarrollo del trabajo del docente con los estudiantes	,548
Los patios y espacios de recreación son suficientes y adecuados	,550
¿La biblioteca y laboratorio presentan características apropiadas y adecuadas para el estudio e investigación?	,658
¿Tiene facilidades de acceso a servicios de bares, teléfono, estacionamientos, espacios deportivos?	,648
¿Cuenta la institución con un sistema de Internet efectivo y adecuado?	,689
¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?	,670
La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.	,664
Las autoridades son solidarias y ayudan a resolver problemas de los docentes.	,579
Las disposiciones e información Ministeriales, zonales, distritales son comunicadas oportunamente a los docentes y las autoridades prestan la facilidad suficiente para su cumplimiento.	,676
La homologación salarial es una medida de apoyo y respaldo a la labor que cumplen los docentes	,586

# RESULTADOS: Factores del clima organizacional

## FACTOR: LIDERAZGO

FACTOR A CONSIDERAR	2
	Liderazgo
¿La estructura administrativa y organizacional responde a las necesidades institucionales?	,517
Las decisiones de autoridades están enmarcadas en el articulado de la Ley y Reglamento de educación intercultural.	,563
La propuesta de trabajo y las exigencias en las actividades que deben desarrollar los docentes han ocasionado el distanciamiento y el individualismo.	,519
La actitud y comportamiento de los autoridades para con los docentes ha cambiado con la propuesta de trabajo del Ministerio.	,677
La re categorización ha sido adecuadamente manejada por el Ministerio de Educación	,624
Los docentes están familiarizados con los conocimientos evaluados en las pruebas de re categorización aplicadas.	,603
El Ministerio de Educación aplica adecuadamente el principio de remuneración acorde al trabajo realizado.	,645
Considerando que la superación personal del docente es importante, encontrar el ambiente adecuado lo prioritario; si tuviera la propuesta de cambiar de trabajo a otro sector de producción y servicios lo haría.	,494
Diseña materiales pedagógicos	,813
Asistir a cursos de formación permanente	,688
Realiza reuniones con otros docentes	,840

FACTOR A CONSIDERAR	3
	Gestión individual
Si los cursos y eventos de capacitación propuestos por el ministerio tuvieran el carácter de optativos estos serían tomados por el docente.	,527
El maestro está preparado para el manejo y aplicación de la Ley y Reglamento de educación y demás instrumentos administrativo operativos.	,579
¿La Visión y Misión Institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?	,546
El mobiliario disponible permite el desarrollo de actividades	,604
La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.	,410
El Ministerio de Educación difunde sus programas de mejoramiento y capacitación al maestro en forma clara y oportuna.	,542
La disposición ministerial que prohíbe la organización de profesores ha incidido en las relaciones sociales entre docentes de la institución.	,725
Los docentes destinan menor tiempo para las relaciones interpersonales y sociales de integración.	,588
Realiza actividades de refuerzo para estudiantes.	,607

**Unach**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



Centro de Investigación  
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios  
Transdisciplinarios Bolivia  
**ET - BOLIVIA**

# RESULTADOS: Factores del clima organizacional

## FACTOR: GESTION INDIVIDUAL

### FACTOR : MOTIVACION

FACTOR A CONSIDERAR	
	3
	Gestión individual
Si los cursos y eventos de capacitación propuestos por el ministerio tuvieran el carácter de optativos estos serían tomados por el docente.	,527
El maestro está preparado para el manejo y aplicación de la Ley y Reglamento de educación y demás instrumentos administrativo operativos.	,579
¿La Visión y Misión Institucionales, reflejan su identidad en forma clara y coherente?	,546
El mobiliario disponible permite el desarrollo de actividades	,604
La autoridad considera las iniciativas e ideas de los docentes en el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.	,410
El Ministerio de Educación difunde sus programas de mejoramiento y capacitación al maestro en forma clara y oportuna.	,542
La disposición ministerial que prohíbe la organización de profesores ha incidido en las relaciones sociales entre docentes de la institución.	,725
Los docentes destinan menor tiempo para las relaciones interpersonales y sociales de integración.	,588
Realiza actividades de refuerzo para estudiantes.	,607

FACTOR A CONSIDERAR	
	4
	Motivación
El docente realiza su trabajo encomendado con agrado y motivación pensando en el aprendizaje de los estudiantes	,329
Revisa tareas estudiantiles	,911

**Unach**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios Transdisciplinarios Bolivia  
**CET-BOLIVIA**

# RESULTADOS: Factores del clima organizacional

## FACTOR: COMUNICACIÓN, GESTION PARTICIPATIVA, REMUNERACION

FACTOR A CONSIDERAR	
	5
	Comunicación
Se ha difundido debidamente las leyes y normativas del nuevo modelo de gestión educativa.	,300
La comunicación entre docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes es adecuada y permite el desarrollo de actividades.	,198
La información de autoridades institucionales, distritales es adecuada y clara en asuntos referentes al trabajo del docente.	,248
El intercambio de experiencias y el compartir conocimientos se generan en actividades y reuniones de docentes.	,203
Planifica actividades educativas	,525
Atiende a los representantes de los estudiantes	,734
FACTOR A CONSIDERAR	
	6
	Gestión participativa
En la institución el ambiente entre compañeros docentes es solidario y de respeto	,181
Actividades de encuentro y diálogo como la navidad, día del maestro, aniversario institucional, entre otras le permiten afianzar el sentido de pertenencia institucional.	-,008
Realiza actividades de refuerzo para estudiantes.	,311
FACTOR A CONSIDERAR	
	7
	Remuneración
El docente debe realizar actividades complementarias para mejorar sus ingresos.	,167

## RESULTADOS: Aplicación del análisis de regresión lineal

	FACTORES	VARIABLES	%
1	La remuneración del docente es justa y permite solventar sus gastos.,	Remuneración	6,5
2	Revisa tareas estudiantiles ,	Motivación	91,1
3	La actitud y comportamiento de los autoridades para con los docentes ha cambiado con la propuesta de trabajo del Ministerio.	Liderazgo	67,7
4	La comunicación entre docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes es adecuada y permite el desarrollo de actividades.	Comunicación	19,8
5	Realiza actividades de refuerzo para estudiantes	Gestión individual	60,3
6	¿La institución dispone de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos?	Condiciones de trabajo	67,0
7	En la institución el ambiente entre compañeros docentes es solidario y de respeto	Gestión participativa	18,1

EL TOTAL DE FACTORES EXPLICA  $R^2 = 96,7$  CON UNA CORRELACIÓN  $R = 0,983$

# DISCUSIÓN

Existe una relación de causalidad en los factores del clima organizacional con la satisfacción en un 96,7%.

## AUTORES

Estos resultados de alguna manera son similares en algunas variables, de otros autores, como: (Liker, 1969), Litwint (1982) (citado por Kolb, 1985) y Jhon Sldarsy (Test de Clima Organizacional (TECLA) (1977) ; (Dusarsky, 1977); (Garcia, 1987); (Toro, 1992);Álvarez (1995); Méndez (2006); Solarte y Zapata (2008); (Hoy & Feldman, 2003); (Martín, 2002, pág. 115).

## VARIABLES

Mando, motivación, comunicación, influencia e integridad, toma de decisiones, planificación, recompensa, riesgo, apoyo y calides, conflicto y lealtad, responsabilidad, normas, recompensas, claridad institucional, seguridad y salario, , pertenencia, estilo de dirección , pertennencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, calaridad, coherencia

## VARIABLES ENCONTRADAS

7. Remuneración

1. Motivación

2. Liderazgo

5. Comunicación

4. Gestión individual

3. Condiciones de trabajo

6. Gestión participativa

**Unach**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



Centro de Investigación  
y Desarrollo Ecuador



Centro de Estudios  
Transdisciplinarios Bolivia  
**CET-BOLIVIA**

# CONCLUSIONES

- Se concluye que las variables: condiciones de trabajo, la motivación, comunicación, liderazgo, clima social, remuneración, gestión individual, gestión participativa son los que determinan un adecuado clima organizacional en unidades educativas.
- Se demuestra que existe una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.
- La satisfacción laboral depende de la eficacia del clima organizacional y laboral en las organizaciones de carácter educativo.

Ingresa a:

[www.cidecuador.com](http://www.cidecuador.com)

Al finalizar este evento podrás encontrar esta presentación en su respectiva página web.