

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS



TESIS DE GRADO

***“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
PERTENECIENTES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DE ZONA SUR DEL GRAN
BUENOS AIRES”***

- ❖ Autora: Paez, Alejandra Lorena
- ❖ Legajo: 12774
- ❖ Tutor: Rocha, Pablo
- ❖ Sede: Lomas de Zamora
- ❖ Turno: Noche
- ❖ Título a obtener: Licenciatura en Psicología

Septiembre 2021

Índice de Contenidos

Agradecimientos	4
Resumen	6
Abstract.....	7
Capítulo 1. Planteamiento del Problema.....	8
1.1 Introducción	8
1.2 Relevancia de la Investigación	10
1.2.1 Justificación teórica	10
1.2.2 Justificación practica	11
1.2.3 Justificación social.....	11
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo general.....	11
1.3.2 Objetivos Específicos	11
1.4 Hipótesis	12
Capítulo 2. Marco Teórico.....	13
2.1 Las Organizaciones.....	13
2.2. Concepto de Clima Organizacional.....	15
2.2.1 Dimensiones de Clima Organizacional	18
2.2.2 Factores que favorecen el clima organizacional	19
2.3. Concepto de Satisfacción Laboral	20
2.3.1 Dimensiones de Satisfacción Laboral	23
2.3.2 Factores que favorecen la Satisfacción Laboral	24
2.3.3 Tipos y Niveles de Satisfacción laboral.....	26
2.3.4 Insatisfacción Laboral.....	27
2.3.5 Importancia de la Satisfacción laboral en docentes.....	28
Capítulo 3. Estado del Arte	30
Capítulo 4. Metodología.....	34

3.1 Diseño.....	34
3.2 Participantes.....	34
3.3 Instrumentos	35
3.3.1 Cuestionario sociodemográfico	35
3.3.2 Inventario Psicológico de Clima Organizacional [IPCO].....	35
3.3.3 Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores [ESL-VP]	36
3.4 Procedimiento	37
3.5 Análisis de datos	37
Capítulo 5. Resultados	38
4.1 Caracterización de la muestra.....	38
4.2 Descriptivos	43
4.3 Análisis de correlación	44
4.4 Análisis de comparación.....	45
Capítulo 6. Discusión.....	51
Capítulo 7. Referencias Bibliográficas	55
Anexos	63

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Distribución de la variable Trabajo.....	38
Gráfico 2. Distribucion de la variable Horas extras.....	39
Gráfico 3. Distribución de la variable Trabaja en ambos turnos.....	39
Gráfico 4. Distribución de la variable Es Titular.....	40
Gráfico 5. Distribución de la variable Realiza suplencias.....	41
Gráfico 6. Distribución de la variable Sector de trabajo.....	41
Gráfico 7. Distribución de la variable Remuneración mensual laboral.....	42

Gráfico 8. Distribución de la variable Sueldo, como sustento de Familia.....	43
--	----

Índice de Tablas

Tabla 1. Estadística descriptiva de las variables y dimensiones	43
Tabla 2. Asociación entre variables y dimensiones.....	44
Tabla 3. Comparación de las variables según Remuneración.....	45
Tabla 4. Comparación de las variables según sector de trabajo.....	46
Tabla 5. Comparación de las variables según horas extras.....	47
Tabla 6. Comparación de las variables según titularidad.....	48
Tabla 7. Comparación de las variables según sueldo como sustento de familia.....	49

Agradecimientos

En este largo pero satisfactorio viaje, quiero agradecer a mi familia.

A mi esposo quien pacientemente me animó y secó mis lágrimas cuando pensé que no podía.

A mi hijo, que siempre con su paciencia, me ayudó con tantos silencios a la hora de estudiar.

A mi padre, por haber valorado este sacrificio en afán de todos.

A mis compañeros que estuvieron siempre alentándome a seguir, agradecida a todos ellos porque son y serán los mejores compañeros que haya podido tener.

A mis hermanos, por el apoyo incondicional.

A mis profesores, de los que he aprendido tanto en estos años, por la formación, por sus consejos y dirección.

A Alberto (bibliotecario) querido, generoso, bondadoso y buena persona, gracias por tanta paciencia para con todos los que íbamos por ayuda o simplemente a buscar un libro.

A mi tutor Lic. Pablo Rocha, quien desde el primer momento me brindó su apoyo.

Por último, agradecer a Lic. Paula Caccia, por haberme brindado su asesoría, con mucha paciencia y gentileza.

Y dedicárselo a mi madre, que a pesar que hoy no esté entre nosotros, su energía, valor, determinación y voluntad me permitieron llegar hasta donde hoy estoy.

¡!Gracias!!

Resumen

El clima repercute en la conformación de adecuadas o malas relaciones en el trabajo; en el éxito o fracaso de las políticas, estrategias y logro de objetivos; en la participación activa y eficiente o en serias dificultades para conducir y coordinar por parte de los niveles superiores; en la generación de frustraciones personales y hasta en la comisión de actos desleales para con la organización (González y González, 2010). Por lo tanto, el clima es uno de los determinantes del comportamiento de los trabajadores y el grado de satisfacción que éstos tienen respecto de la actividad que desempeñan en su sector de trabajo o en la organización en su conjunto. El objetivo de este trabajo fue determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes empleados en el sector público y/ o privado. La muestra estuvo conformada por personas de ambos géneros, de los cuales el 82,2 % son mujeres, 10,4 % son hombres y el 7,4 % se identificó sin género. La edad de los sujetos es entre los 23 y 57 años de edad ($M=40.54$, $Des=8.12$) los mismos trabajan en instituciones de Zona Sur del Gran Buenos Aires, Argentina. Se administró el Inventario Psicológico de Clima Organizacional [IPCO] (Aguilar Polo, 2011) y la Escala de Satisfacción Laboral- Versión para Profesores [ESL-VP] (Anaya, 2005 citado en Anaya Nieto y Suárez Riveiro, 2007). Los resultados confirmaron la relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral, así como la percepción de liderazgo, la motivación y la satisfacción, dimensiones del clima organizacional se asociaron positivamente con toda la escala total de satisfacción laboral. Asimismo, la comunicación se asoció de manera positiva con la satisfacción en torno al diseño de trabajo, las condiciones asociadas al trabajo, la realización personal, el salario y la satisfacción laboral general.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Docencia, Sectores Público y Privado.

Abstract

The climate affects the formation of adequate or bad relationships at work; in the success or failure of policies, strategies and achievement of objectives; in the active and efficient participation or in serious difficulties to lead and coordinate on the part of the superior levels; in the generation of personal frustrations and even in the commission of unfair acts towards the organization (González and González, 2010). Therefore, the climate is one of the determinants of the behavior of workers and the degree of satisfaction they have with the activity they carry out, the work sector or the organization as a whole. The objective of this work was to determine the relationship between Organizational Environment and Employee Satisfaction in teachers employed in the public and private sectors. The sample was made up of people of both genders, of which 82.2% are women, 10.4% are men and 7.4% identified themselves without gender. The age of the subjects is between 23 and 57 years of age ($M = 40.54$, $Des = 8.12$) they work in institutions in the South Zone of Greater Buenos Aires, Argentina. The Organizational Environment Psychological Inventory [IPCO] (Aguilar Polo, 2011) and the Employee Satisfaction Scale-Version for Teachers [ESL-VP] were administered (Anaya, 2005 cited in Anaya Nieto & Suárez Riveiro, 2007). The results confirmed the positive relationship between organizational environment and employee satisfaction, as well as the perception of leadership, motivation and satisfaction, dimensions of the organizational climate were positively associated with the entire scale of employee satisfaction. Likewise, communication was positively associated with satisfaction around job design, conditions associated with work, personal fulfillment, salary, and general employee satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Teaching, Public and Private Sectors.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1 Introducción

Hoy en día es imprescindible reconocer que el clima organizacional es uno de los factores más relevantes dentro de las instituciones educativas, en la actualidad los estudios han demostrado la importancia de entender qué factores afectan a las personas y grupos de trabajo para formar un determinado clima organizacional. Por lo que de la interpretación que los trabajadores hacen de su ambiente laboral, depende su comportamiento, conformándose en buena parte como un concluyente intangible de su productividad y de sus resultados (González y González, 2010). El clima repercute en la conformación de adecuadas o malas relaciones en el trabajo; en el éxito o fracaso de las políticas, estrategias y logro de objetivos; en la participación activa y eficiente o en serias dificultades para conducir y coordinar por parte de los niveles superiores; en la generación de frustraciones personales y hasta en la comisión de actos desleales para con la organización. Por lo cual, el clima es uno de los determinantes del comportamiento de los trabajadores, el grado de satisfacción que éstos tienen respecto de la actividad que desempeñan, el sector de trabajo y/o la organización en su conjunto (Sandoval Caraveo, 2004).

En las instituciones educativas, ya sea en los niveles básico y medio, los problemas potenciales están relacionados con el clima organizacional, el cual a nivel mundial era visto como un tema administrativo, pero luego se fue constituyendo en un factor determinante que caracteriza la competencia de toda organización tanto a nivel internacional y nacional (Pérez y Martín, 2004).

Por su parte Brunet (2004) plantea que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial por Gellerman, en el año de 1960; no obstante, sus orígenes teóricos no son tan claros en las investigaciones, por lo que generalmente sus antecedentes se remontan a dos escuelas que son subyacentes en los estudios relacionados con

esta variable: la escuela de la *Gestalt* y la escuela *Funcionalista*. Ambos enfoques consideran que el comportamiento de los individuos se ve afectado por el medio que los rodea, lo cual ocasiona que el actuar de las personas se vea condicionado por las percepciones que estas tienen referentes a su área de trabajo, las relaciones con sus compañeros y jefes; en general, la percepción de toda la institución a la cual pertenecen.

Por diversos estudios se sabe que el comportamiento del hombre está sujeto al medio en el que interactúa, es decir a las condiciones que le ofrece el medio externo para desempeñar sus funciones (Sandoval Caraveo, 2004). Desde el punto de vista de un docente, una atmósfera negativa puede desviar la atención de los profesores, produciendo emociones negativas, reduciendo su compromiso con la escuela y su deseo de trabajar, creando desesperación por las metas alcanzables y obstaculizando las expectativas futuras de la institución educativa (Raczynski y Muñoz, 2005).

Para explicar estos términos Caballero Rodríguez (2002) plantea que la satisfacción docente es condicionante y expresa que insatisfacción tiene que ver con el malestar, conflicto, estrés, ansiedad, agotamiento, salud mental y abandono escolar. Todos estos términos se refieren a los aspectos negativos asociados a los profesores después de un determinado período de formación.

De la misma manera la satisfacción laboral se ha convertido en una de las variables de estudio de investigaciones psicosociales, debido a que se vive en un mundo globalizado, donde se hace necesario que toda organización, ya sea educativa o de cualquier índole, puedan contar con un personal satisfecho que esté comprometido a trabajar en su visión y misión, entrando a un nivel mayor de competencia (Palma, 2006).

Robbins (1996) señaló que los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral son: trabajo mental desafiante, remuneración justa, condiciones de trabajo de apoyo, compañeros de soporte y puestos de mercado de ajuste de carácter. Por otro lado, el impacto

de la satisfacción se verá reflejado en el desempeño de los empleados, incluida la productividad, el absentismo y la rotación.

La satisfacción laboral juega un papel muy importante en toda organización, si se tiene un trabajador satisfecho, su aporte será positivo, aumentará su autoestima y tendrá un bienestar feliz, y más aún si recibe un estímulo por el cumplimiento de su trabajo o por alcanzar sus metas se sentirá reconocido por la institución (Cornejo y Quiñones, 2007). Pero si sucede lo contrario esto es perjudicial porque un trabajador insatisfecho deteriora el clima organizacional, esta insatisfacción en el trabajo causada por un entorno inadecuado, puede causar daños en la salud física y mental, además, también define a cada uno de los integrantes de la organización, su comportamiento laboral, el cual produce diferente impacto en cada sujeto ocasionando expectativas laborales que se traducen en el mal rendimiento y productividad (Tenazoa y Rivera, 2015).

Tras revisar la bibliografía, es cierto que son muchos los factores que inciden en el Clima organizacional y la Satisfacción laboral, teniendo en cuenta el ámbito educativo y los sectores público y privado, por lo que es posible plantearse la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes que trabajan en el sector público y privado? Si es así ¿De qué manera se relacionan?

1.2 Relevancia de la Investigación

La investigación llevada a cabo tiene como fundamento los siguientes aspectos:

1.2.1 Justificación Teórica

Desde una justificación teórica, esta investigación puede proporcionar información más profunda sobre el clima organizacional y como esta se asocia la satisfacción laboral en docentes, Asimismo, esta indagación beneficiará a futuras exploraciones, generando y ampliando el conocimiento sobre el tema.

1.2.2 Justificación Práctica

Desde el aspecto de la relevancia práctica, esta relación entre variables puede ser de gran ayuda, permitiendo el desarrollo de planes de acción institucionales, que apunten a fortalecer los factores que inciden en mayor proporción sobre el trabajo docente. De esta manera, se puede aumentar su desempeño al mismo tiempo que se crea un mejor ambiente laboral.

1.2.3 Justificación Social

Desde una justificación social esta tiene la posibilidad de producir políticas de estado destinadas al fortalecimiento de las condiciones de trabajo que promuevan la satisfacción docente, como además realizar una evaluativa de la labor en función al reconocimiento de personas asociadas al trabajo, a los logros o por el impacto de éstos en resultados indirectos.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la posible asociación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado de zona sur del Gran Buenos Aires.

1.3.2 Objetivos específicos

I. Caracterizar a la muestra, según variables sociodemográficas a saber: edad, sexo, ámbito de trabajo, si realiza horas extras, si tiene o no hijos, si es titular, remuneración mensual que percibe por su trabajo, antigüedad.

II. Determinar la percepción del Clima Organizacional de los docentes.

III. Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los docentes.

IV. Describir si existe una asociación significativa entre la percepción del Clima Organizacional y los niveles de Satisfacción Laboral docente.

VI. Comparar la percepción del Clima Organizacional y los niveles de Satisfacción Laboral, según, horas extras, titularidad, sector de trabajo, si el salario es sustento o no de familia y remuneración mensual que percibe por su trabajo.

1.4 Hipótesis

H1: La percepción del Clima organizacional se asocia de manera positiva con la satisfacción en torno al diseño de trabajo, las condiciones asociadas al trabajo, la realización personal, el salario y la satisfacción laboral general.

H2: La percepción de liderazgo, la motivación y la satisfacción con el clima organizacional se asociaron positivamente con todas las dimensiones y la escala total de satisfacción laboral.

H3: Quienes no realizan horas extras evidencian una mayor satisfacción con el diseño de trabajo y aquellos que trabajan en el sector público, muestran mayor satisfacción con las condiciones asociadas al trabajo.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1 Las Organizaciones

Es importante definir este concepto, debido a que las relaciones laborales se dan dentro de una asociación, entendiendo que el elemento clave de una organización está compuesto por personas y por sus relaciones interpersonales. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí, para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr las metas (Daft, 2007).

A fines del siglo XIX, se observó que los dispositivos escolares, comprenden la relación de todos los escritos claves que operan entre la escuela y el marco normativo, es decir como actores que hacen y les dicen a otros como actuar (Sisto y Zelaya, 2013). Estos dispositivos se modifican a partir de los cambios en las condiciones estructurales, tanto socioculturales como económicas y políticas (Alvarado et al. 2009).

Por su parte para los autores Cantero y Celman (2001) explican que la escuela como entidad gubernamental, se constituye como un campo profesional, cuyo núcleo radica en la interacción y los procesos intersubjetivos, más que como un intermediario entre la normativa, las condiciones laborales y la práctica de los actores.

Dicho de otra manera, los individuos de una organización al formular objetivos y dividir actividades, permiten que la institución en sí se convierta en un ente autónomo y como tal, debe contar con principios que la definan e identifiquen; a su vez estos principios permiten a los nuevos miembros y otras entidades conozcan el por qué existe esa organización, para qué fue creada y hacia dónde se dirige; esto es la misión, visión y objetivos que toda agrupación debe poseer (Robbins, 2004).

Asimismo, como sistemas abiertos, las organizaciones deben ser sensibles al medio ambiente para poder aprender a reorganizarse, reduciendo malestar, creando nuevas

oportunidades, obteniendo nuevas capacidades para adaptarse gradualmente al futuro impredecible (Bolívar, 2000).

Siguiendo en la misma línea, Daft (2007) y Robbins (2004) coinciden cuando afirman que el logro de objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, lenguaje y símbolos de la organización (Chiavenato, 1992).

Por lo antes mencionado Hesse Zepeda et al. (2010) explican las siguientes variables, afirmando que determinan las características propias de una organización:

- Variables causales: son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona y los resultados que obtiene. Estas incluyen las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la misma y de los responsables de ésta. Asimismo, comprenden la estructura de una organización y su administración: reglas, decisiones, competencia y actitudes.
- Variables intermedias: éstas reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, entre otras. Son las variables que constituyen los procesos de una empresa.
- Variables finales: son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas reflejan los resultados obtenidos por la organización como, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. A su vez, constituyen la eficacia organizacional de la compañía.

Por su parte Gairín (2004) desarrolla cuatro niveles organizacionales; La organización como marco/estructura del programa de intervención (como continente de la actividad curricular); la organización como contexto/texto de actuación (como agente, también, de la

actividad curricular); la organización que aprende (con mecanismos extendidos de autorregulación); y la organización que genera conocimiento (utilizando y compartiendo estrategias de creación y gestión del conocimiento colectivo).

De esta misma forma, el aprendizaje requiere nuevas condiciones organizacionales, sociales y técnicas, por lo tanto, es necesario reconsiderar el modelo de enseñanza de la escuela y proponer un nuevo modelo de institución escolar, como modelo contrafactual para orientar la planificación y mejora del aprendizaje, por ejemplo, el desarrollo organizacional, escuelas orientadas a la formación, enseñanza de comunidades, etc. (Gairín Sallán y Goikoetxea Piérola, 2008).

2.2 Conceptos de Clima organizacional

Brunet (2004) señala que existe una polémica muy grande respecto a la definición del concepto de clima organizacional, por lo que, los investigadores aún no han logrado llegar a un consenso en lo que concierne el papel exacto del clima dentro de una organización.

De acuerdo a Edel et al. (2007) mencionan que este no es un concepto reciente, sino tema de muchas encuestas, pero a pesar de ello, todavía tiene un lugar para discutir y encontrar nuevos conocimientos. Cabe mencionar que la investigación del clima organizacional se originó en el campo de las organizaciones empresariales distintas a la educación, pero existen elementos comunes en ambos entornos, como la estructura organizacional y los procesos.

Según Martín (1999) el término clima viene del concepto metafórico sobre la metodología que adquirió relevancia en el sector social, cuando las empresas comienzan a obtener aspectos con un entorno de trabajo positivo y satisfactorio logrando una mayor productividad no solo en términos casi cuantitativos, sino sobre toda calidad de los aspectos.

Para Méndez (2006) el clima organizacional es la percepción de los miembros de la organización, los mismos se han puesto de acuerdo con las condiciones que se encuentran en su fortalecimiento social y estructura organizativa. Este concepto ofrece un elemento que

ayuda a comprender que el clima organizacional se refiere principalmente a la percepción del medio ambiente y aquellos que forman una sociedad.

El funcionamiento interno de la organización se refleja en los sentimientos psicológicos del clima, que harán que el ambiente interno se convierta en uno de confianza, progreso, miedo o inseguridad. Por lo tanto, la forma en que los individuos se comportan en el trabajo depende no solo de sus características personales, sino también de sus percepciones del clima laboral y los componentes organizacionales (Sandoval Caraveo, 2004).

Según Chiavenato (2009) la investigación de clima organizacional es la base para quien quiera participar directa o indirectamente en una organización, explican que es imprescindible conocer a los integrantes como interactúan y conectan con éxito entre ellos. También es importante saber cómo se ven y cómo la organización se esfuerza por comprender sus manifestaciones, tanto las características, como sus éxitos y fracasos.

Por su parte Goncalves (2000) mencionó que el clima organizacional dentro de una organización se refleja en la estructura organizacional, escala organizacional, métodos de comunicación y estilo de liderazgo.

Para Brunet (2004) el clima organizacional, es reconocer que la estructura organizacional tiene un peso específico en la percepción de las personas, por lo que estos procesos tienen las características de fenómenos complejos a estudiar y tienen múltiples variables. Si el clima es una función institucional creada, se puede intervenir. No es solo un concepto o fenómeno, su conocimiento nos ayudará a comprender mejor el funcionamiento de la organización.

Para explicar los tipos de clima organizacional Likert (1965) propone los siguientes modelos que surgen de la interacción de las variables causales, intermedias y finales.

Clima autoritario: Este tipo de clima se subdivide en dos grupos: el explotador en el cual la dirección no confía en sus empleados y la toma de decisiones se hace en la cima de la organización.

Clima participativo: También hay dos grupos; el consultivo, donde se confía en los empleados, y en algunos casos se permiten tomar decisiones en un nivel inferior ocasionando que la comunicación sea de tipo descendente y el otro grupo, llamado participativo, se plantea que en el mismo existe plena confianza en los empleados, realizándose la toma de decisiones en los diferentes niveles, provocando que la comunicación no solo es descendente y ascendente sino también lateral por lo que existe una relación de amistad, confianza y responsabilidad.

Asimismo, para Baguer (2009) el clima organizacional es el entorno humano en el que todos los trabajadores se desenvuelven en una organización, discierne que, si hay un buen clima y si el personal trabaja en un entorno favorable, trabaja adecuadamente ofrecerá todo su conocimiento y habilidades. Lo mismo ocurre para el personal de una institución educativa, si los mismos desarrollan sus actividades en un entorno adecuado, ellos proporcionaran todo el potencial para el beneficio de ello.

Igualmente, para Gadow (2010) el clima es la percepción individual acerca del entorno laboral, una forma personal de interpretar la realidad según sus valores y creencias propias. Pero además es la suma de actitudes, sentimientos y comportamientos terminan caracterizando la vida en una organización. Dentro de la organización también existe una realidad objetiva conformada por los elementos estructurales, sus políticas, tecnología, y otros, los cuales pueden ser percibidos de diferentes maneras debido a las expectativas y particularidades de cada individuo.

Según Alves (2000) el sentido común es que cuando dos o más personas se juntan para realizar cualquier trabajo, la implicación emocional es una condición necesaria para lograr un objetivo común, esto sucede en cualquier organización., En otras palabras, el clima es el resultado de la percepción que tienen los trabajadores de la organización como una realidad objetiva, de esta forma, la experiencia de los empleados y el sentimiento de cierto tipo de

participación constituyen la buena comunicación, el respeto mutuo, el sentido de pertenencia, un ambiente amistoso, la aceptación, el aliento mutuo y la satisfacción general son parte de esto.

Por su parte Castro, Padilla y Ramírez (2009) sostienen que el clima organizacional es la calidad o atributo del entorno organizacional que los miembros de la organización perciben o experimentan afectando su comportamiento., Por otro lado, Méndez (2005) afirma que lo que constituye el medio interno de una organización es la atmósfera que existe en cada una de ellas, incluyendo diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales) además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento sociales que son sancionados como factores sociales.

Según la perspectiva de Chiang (2010) si lo anteriormente mencionado lo comparamos con las instituciones educativas, los miembros perciben esas características del ambiente de trabajo y se refieren emocionalmente a ellas para expresar su punto de vista respecto al estado en que se encuentra. En esa percepción también están comprendidos la tecnología de que se dispone, las condiciones de la infraestructura, el nivel de comunicación entre los individuos, y otros. El clima organizacional es pues un todo en el que confluyen una serie de factores, por lo que no se podría tomar como una singularidad.

2.2.1 Dimensiones de Clima Organizacional

Continuando por la línea de referencia Sandoval Caraveo (2004) insistió en que las dimensiones del clima organizacional son características que se pueden medir en las organizaciones e influyen en el actuar individual. Por lo tanto, para diagnosticar esta estructura propone conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas para definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

El modelo de análisis del Clima Organizacional, propuesto por Bowers y Taylor (citado en Caraveo, 2004) define cuatro grandes dimensiones de evaluación:

(1) La apertura a los desarrollos tecnológicos se basa en la inauguración mostrada por la dirección a nuevos recursos o nuevos equipos para facilitar o mejorar el trabajo de sus empleados; (2) Recursos humanos, se refiere a la atención que presta la dirección a los empleados en el trabajo; (3) Comunicación, esta dimensión se basa tanto en las redes de comunicación que existen dentro de la organización como en la posibilidad de que los empleados hagan oír sus quejas en dirección; (4) Motivación, se refiere a las condiciones que los llevan a trabajar más o con menos intensidad dentro de la organización; (5) Toma de decisiones, evalúa la información disponible y utiliza las decisiones tomadas dentro de la organización así como el rol de los empleados en este proceso.

2.2.2 Factores que favorecen el clima organizacional

Para el autor Chiavenato (2011) el clima organizacional estaría directamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización, explica que una vez que la motivación entre los competidores es alta, el clima organizacional tiende a ser alto y a dar interrelaciones de satisfacción, ánimo, interés y participación entre sus miembros. Expresándose en términos de predominación del ambiente sobre la motivación de los miembros de la organización, de forma que se logre explicar cómo cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta.

Chiang et al. (2010) consideran que se cuenta con un óptimo clima organizacional una vez que los trabajadores desarrollan sus tareas dentro en un medio ambiente interno conveniente utilizando sus conocimientos y capacidades de una forma correcta y apropiada.

Es por esto, que es primordial consultar la percepción que los empleados tienen del ambiente que los circunda, pues este influye de manera directa con su comportamiento. Esta percepción debe ser tomada a través de herramientas, teniendo un sistema de recolección de

datos y desempeño de la información que permita más adelante interpretar los resultados (García, 2012).

Esta medición del clima organizacional da a conocer la crítica que los empleados poseen sobre las condiciones particulares de cada institución, esto significa, que no hablamos de las condiciones que hay en la organización, si no, de la crítica que poseen los empleados sobre estos hechos, es por ello que la evaluación aporta detalles significativos para localizar los motivos de inconvenientes específicos con los que cuenta la organización, del mismo modo evaluar la procedencia de conflictos o de insatisfacción., Todo lo mencionado a fin de diseñar programas para la supresión de estos conflictos y de esta forma mejorar las condiciones laborales, lo cual logrará que con el paso del tiempo se mejore la conducta de los empleados (Castillo, 2006).

2.3 Concepto de Satisfacción Laboral

En la actualidad, el fenómeno de la satisfacción laboral es de vital importancia para el desarrollo humano. Obviamente, para lograr eficiencia, eficacia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI, las nuevas tecnologías deben combinarse con factores humanos.

Para Berlanga (2011) la comunidad científica coincide en que la satisfacción laboral es la actitud de un individuo hacia el trabajo que se refleja en la conducta, sentimientos, emociones y comportamientos relacionados con las actividades laborales. Si la persona está conforme con su trabajo, este está plenamente satisfecho. Por otro lado, si no está complacido, no podrá realizar el trabajo de manera eficiente y con calidad, provocando que la insatisfacción laboral también se refleje en todos los aspectos de la vida del trabajador.

La satisfacción es la actitud general de la persona hacia el trabajo que desempeña; se relaciona con varios aspectos como la interacción con los compañeros, directivos, el cumplimiento de políticas organizacionales, estándares de desempeño, etcétera (Amorós, 2007).

Según Gonzáles (2006) la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que tiene un trabajador hacia la tarea asignada en la organización, definida por las características del puesto de trabajo y las actitudes que tiene el personal hacia la función que desempeña. Entonces, la satisfacción laboral está relacionada con el clima organizacional., Este incluye aquellos aspectos que existen en el ambiente laboral y a través de los cuales el sujeto puede percibir claramente la realidad organizacional en la que se desenvuelve.

Para Bastardo (2014) la cualidad del trabajador ante su labor, es todo el período que se sienta a gusto por la afinidad entre su personalidad y el trabajo realizado, por el incentivo que representa la operación que realiza, por el sueldo y beneficios socio-económicos que recibe, por el ambiente de trabajo y por el soporte de sus colegas y jefes.

Por otro lado, desde la perspectiva educativa, Caballero (2003) explica que la satisfacción está relacionada con la situación específica de la labor docente y las características de su propia personalidad, pues todo ello afectará su estabilidad emocional y provocará tensión, presión e incomodidad, ya sea desde una perspectiva personal o profesional.

Por el contrario, Anaya y Suárez (2007) plantea que la satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja la respuesta emocional al trabajo.

La satisfacción laboral docente es la suma de maneras de percibir y actuar hacia la tarea de la escuela, es decir, representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones tanto cognitivas como emocionales sobre lo que sucede (Gonzales 2006).

Para Gadow (2010) se deben aclarar las necesidades básicas de todos para evitar la insatisfacción, el autor plantea que la satisfacción laboral se relaciona con las necesidades que se conocen y puedan verbalizarse o explicitarse. En el ambiente escolar se manifiesta la

necesidad de capacitación, innovación, comprensión del director, respeto, trato digno y confianza en los demás.

En este sentido, se presta más atención a la satisfacción laboral como clave de la empresa para lograr resultados positivos y propicios para los recursos humanos, los cuales será el trabajo elemental para lograr las metas organizacionales que llevarán a obtener un clima organizacional satisfactorio (Peña et al. 2013).

Locke citado por Chiang (2010) señala que es un estado emocional activo o satisfactorio resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. La satisfacción en el trabajo resulta del conocimiento de que el oportuno trabajador cumple o hace viable la consecución de los valores laborales importantes para el sujeto.

Para Carrión y González (2000) la satisfacción es la valoración cognitiva personal que hace el individuo de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de vida, a las expectativas y pretensiones, a las metas logradas, basándose en los propios criterios del individuo de manera favorable.

Suponga que el trabajo es la parte más larga y central de la vida de un individuo, el índice que mide la satisfacción percibida de las personas en el lugar de trabajo es muy necesario. Este indicador significa que, desde una perspectiva cognitiva, las condiciones laborales y personales son emocionales; la sensación de sentirse bien es algo subjetivo que no ignora la independencia del sujeto que lo expresa (Santa Cruz et al. 2011).

Mientras que los factores extrínsecos o higiénicos que rodean a la satisfacción laboral se relacionan con las condiciones en las que las personas desempeñan su trabajo, las cuales se vinculan principalmente con el contexto del puesto. Los principales factores higiénicos son: sueldo, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, políticas y administración de la organización, supervisión, relación con los subordinados, vínculo con los colegas, nexos con superiores y estatus (Herzberg et al. 1959).

Por otro lado, Robbins (1998) cree que los principales determinantes de la satisfacción laboral son los desafíos laborales, explica que en un trabajo con pocos desafíos causará aburrimiento, pero demasiados desafíos producirán una sensación de frustración y fracaso, por lo tanto, bajo condiciones moderadamente desafiantes, la mayoría de los empleados se sentirán felices y satisfechos; al mismo tiempo, apoya un sistema de recompensa justo.

Para, Canel et al. (2000) la satisfacción es un aspecto difícil de medir, porque las preguntas directas no tienen respuesta eficaz, como la respuesta a la pregunta ¿estas satisfecho con tu trabajo?, la respuesta es no admitir frustración ya que a las personas no les gusta presentarse a sí mismo como insatisfecho.

2.3.1 Dimensiones de la satisfacción laboral

Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias características y clasificarlas según la satisfacción laboral.; El cual está compuesta por cinco dimensiones: (1) Satisfacción con el salario; esta valoración tiene que ver con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución, (2) Satisfacción con las promociones; la misma está relacionada con las oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción, (3) Satisfacción con el reconocimiento; ésta incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas y la congruencia con la propia percepción, (4) Satisfacción con los beneficios; refiere a las pensiones, seguros médicos, vacaciones y primas, (5) Satisfacción con las condiciones de trabajo; como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo y la temperatura, por último encontramos la Satisfacción con la supervisión; relacionada con los compañeros, la empresa y la dirección.

2.3.2 Factores que favorecen la Satisfacción Laboral

Cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo la productividad será más alta, y por lo tanto, la ganancia será mayor, en este sentido, poder producir una alta satisfacción

laboral puede mejorar las condiciones laborales de la organización, resultando en alto desempeño, oportunidad, rapidez de ejecución, identificación con la organización, entusiasmo y optimismo (Gibson et al. 2001).

Para, Robbins (2004) el trabajo puede ser la causa de la felicidad y bienestar de una persona. La satisfacción laboral depende no solo del nivel salarial, sino también de la importancia de las tareas laborales del trabajador.

Robbins (2005) identificó cuatro factores que promueven la satisfacción de los empleados. Compensación justa: los empleados quieren que los planes de compensación y promoción se vean justos, claros y cumplan con sus expectativas. Asimismo, los empleados necesitan un sistema de promoción equitativa. La promoción traerá oportunidades de crecimiento personal, más responsabilidades y mejores puestos. Condiciones de trabajo favorables: los empleados están interesados en su entorno laboral, no solo para su propia comodidad, sino también para facilitarles la realización de un buen trabajo. Apoyar a sus compañeros: la mayoría de las personas, se satisface con la necesidad de contacto social. Por lo tanto, no es de extrañar que tener colegas amables y serviciales aumente la satisfacción. El comportamiento de jefes: en términos generales, si el supervisor inmediato es comprensivo, amigable, escucha las opiniones de los empleados y muestra un interés personal en ellos, favorecerán a la satisfacción laboral.

Es por esto que Gibson et al. (2001) explican que los factores que generan satisfacción son cuatro: oportunidad de ascenso, retribución económica, naturaleza del cargo y relaciones con los compañeros de trabajo.

Asimismo, Chiavenato (2005) afirma que al brindar comodidad, facilidades, ventajas y servicios a los empleados, la empresa ahorrará energía y preocupaciones. En cuanto a la relación con los compañeros, como indicador que genera satisfacción, Robbins (2004) señala

que los individuos se esfuerzan por hacer amigos, prefiriendo la cooperación en lugar de la competencia, esperando establecer una relación de entendimiento mutuo.

De igual forma, Davis y Newstrom (2003) plantean que los empleados trabajaran más intensamente una vez que consideran que se les dará crédito personal por sus esfuerzos, provocando eximir al mínimo fracasos si se les ofrece retroalimentación específica sobre su tarea.

Es por esta razón que en la actualidad la gestión de recursos humanos se preocupa por conocer cuáles puntos de la organización afectan los niveles de satisfacción, el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución (Gómez-Llera, 1998), por lo que toman en consideración que las empresas permanecen integradas por un conjunto de individuos que aportan sus conocimientos, capacidades y destrezas, colaborando con la consecución de las metas de las mismas (Arnedo, 2009).

En este sentido, las instituciones educativas transforman estos recursos humanos en liderazgo, el mismo se conjuga en el ejercicio diario de los directivos y su equipo educativo, quienes son los encargados de producir espacios de participación y reconocer a los docentes como líderes de la actividad educativa y principales colaboradores de la gestión institucional (Garay, 2008).

Es por esto, que el aporte de sus empleados satisfechos provocará que se inclinen más a dialogar de manera positiva de la organización, contribuyendo a superar las expectativas clásicas de su puesto y ser más proclives a trabajar más allá de su deber (Robbins, 2004).

2.3.3 Tipos y Niveles de Satisfacción laboral

Para explicar este concepto, los autores Rivera et al. (2011) propusieron diferentes tipos de satisfacción., En Primer lugar encontramos la satisfacción gradual; esta se relaciona con un aumento en el nivel de deseo, luego se encuentra la estabiliza; mantiene el nivel de deseo de

todos, seguidamente la Insatisfacción constructiva; que incluye la insatisfacción como mejora de la satisfacción, finalizando con el término pseudo- satisfacción resignada; la misma refiere que ante la insatisfacción, el sujeto cambia su visión de la realidad.

A su vez, los niveles de satisfacción laboral están relacionados con diversas variables y son inconsistente de un grupo a otro. La clave está en la edad, el nivel profesional y el tamaño de la organización (Robbins, 2004). Las personas con niveles profesionales más altos tienden a estar más satisfechas con su trabajo, porque generalmente tienen salarios más altos, mejores condiciones de trabajo y sus puestos les permiten dar pleno juego a sus capacidades. A medida que los empleados envejecen tienden a estar más satisfechos con su trabajo al principio, y luego su nivel de satisfacción disminuye debido a que los ascensos no son tan frecuentes o por afrontar su próxima jubilación.

En cuanto al nivel educativo, los autores Señorino y Cordero (2005) explican que estos niveles están relacionados con las condiciones laborales, que se refieren a todos los aspectos inherentes a la dinámica del trabajo diario de los docentes y los elementos que realizan. Para mencionar algunas actividades de este tipo son; la dotación de personal, la motivación de los empleados, la infraestructura, la disponibilidad de recursos didácticos, la limpieza, mantenimiento, la supervisión y las oportunidades de formación profesional para los profesores entre otras.

2.3.4 Insatisfacción Laboral

Robbins (2004) explica que la insatisfacción con el trabajo está relacionada (indirectamente) con la salud psicológica, y juega un papel causal en el ausentismo. Bajo ciertas condiciones, puede influir sobre los comportamientos laborales frente a la organización. Además, tiene una pluralidad de secuelas para la persona, influyendo en las reacciones frente a la vida, su familia y sí mismo, la salud física y extensión de su historia. El autor explica que el principal impacto sobre de la insatisfacción laboral a partir de la

perspectiva de la organización son; el abandono, ausentismo, accidentabilidad, la baja productividad y la dificultad para trabajar en grupo.

Márquez (2001) sugiere que la insatisfacción laboral genera una baja en la eficiencia del empleado y que puede expresarse por medio de conductas de expresión, negligencia, agresión o retiro, es decir; que la insatisfacción laboral conduce al empleado a la frustración y ello a la vez a aceptar ciertas conductas que encaminan a dos ejes; Activo – Pasivo y Destructivo-Constructivo, según su orientación, manifestando ciertas respuestas frente al puesto que desempeñan, en las que se encuentran: en primer lugar la salida, abandono: incluye buscar un nuevo empleo además de la renuncia. Insatisfacción expresada por medio de una conducta dirigida al abandono de la organización. Seguidamente, Voz y expresión: intento activo y constructivo de mejorar las condiciones, incluye la sugerencia del mejoramiento, la discusión de problemas y algunas formas de actividad sindical. Insatisfacción expresada por medio de intentos activos y constructivos de mejorar la situación. Finalmente; Negligencia: permitir pasivamente que empeoren las condiciones, incluye ausentismo y retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores. Insatisfacción expresada permitiendo que la situación empeore.

2.3.5 Importancia de la Satisfacción laboral en docentes

Es importante considerar la satisfacción, como se mencionó anteriormente, al tener un impacto en la salud física y mental de los miembros de la organización. Además, las instituciones escolares también deben prestar atención a este punto, para poder proporcionar un desarrollo profesional y personal de los docentes, que a su vez se verá reflejado en la calidad de la educación superior (El Sahili, 2012).

Los docentes con alta satisfacción laboral gozarán de una mejor salud física y mental, lo que mejorará la eficiencia y efectividad de su trabajo reduciendo su frustración y mejorando su respuesta al estrés (Barona, 2003).

Asimismo, el trabajo que realizan los docentes tiene como materia prima la formación y dirigir eficazmente su desarrollo como personas plenas e íntegramente formadas. Un docente laboralmente satisfecho es un instructor motivado hacia la consecución de las metas educativas con sus estudiantes, trabajando con más predisposición en innovación educativa, experimentación metodológicas y recursos didácticos eficientes en pro de aquellos fines, mejorando el compromiso laboral que será verificado reflejado en su propio perfeccionamiento. Todo ello, claramente, coopera de una manera fundamental en la calidad de la enseñanza (Anaya y Suarez, 2014).

Menghi et al. (2019) la satisfacción laboral del docente es un recurso psicosocial que posibilita al educador hacer frente situaciones de su entorno laboral diario. De esta forma, un elevado nivel de satisfacción permitiría al profesor colocarse y ver ciertas situaciones de su entorno laboral sobre una base más positiva y menos amenazante o estresante en coherencia con las metas estudiantiles de la organización, la ayuda de los directores, el papel del director como jefe, las interrelaciones positivas internas y externas del establecimiento (Miño Sepúlveda, 2012).

Capítulo 3. Estado del arte

Muchos autores han identificado asociaciones significativas entre un gran número de factores entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; por ejemplo Rodríguez et al. (2011) estudiaron las variables de clima organizacional y satisfacción laboral como predictores de desempeño, el objetivo de la investigación fue determinar si existe una relación significativa entre ellas y si el clima organizacional o la satisfacción laboral es un predictor importante del desempeño y sus dimensiones específicas. La investigación contó con técnicas cuantitativas (instrumentos) y técnicas cualitativas (grupos focales de confirmación). Su conclusión final fue que existe una relación entre ambas variables y que el desempeño es predicho de mejor forma por el clima y la satisfacción en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice el comportamiento funcionario y las condiciones personales, y por otro lado la satisfacción predice el rendimiento y productividad.

En otra investigación Santomayor (2013) examinó la relación entre el clima organizacional del personal administrativo y la satisfacción laboral. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados cumplen con sus labores, indicando confianza, apoyo y reconocimiento. Además, que existe un buen clima organizacional, así como satisfacción laboral. El sistema refleja una buena relación con los superiores, las condiciones materiales, ambiente físico de la oficina, participación en la toma de decisiones laborales y satisfacción con la institución.

Pereda (2011) llevó a cabo una investigación en profesores universitario y grupos de investigación. El objetivo principal fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes universitarios. La conclusión alcanzada, confirma que los profesores que están más satisfechos con la universidad y sus departamentos, tienen un mayor sentido de pertenencia y consenso sobre el trabajo, es decir, los profesores que están conforme con la institución provocaran en consecuencia que los estudiantes aprenden mejor. En la mayoría de los casos los profesores sentirán una mejor atmósfera de libertad académica, gran

interés en la investigación y el aprendizaje, una afiliación más fuerte y una mejor capacidad para realizar tareas.

En la misma línea, Arana (2016) examinó la relación entre el clima organizacional de una empresa minera y la satisfacción de sus trabajadores, dando como resultado la existencia de una relación directa entre las variables estudiadas, hallazgo que refuerza la teoría objetiva al respecto, concluyendo que los sentimientos de sus empleados están determinados por el clima organizacional al ser bueno y señalando que la satisfacción laboral puede ser considerada satisfactoria.

A su vez, Peña (2015) realizó un estudio de investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos y operativos., Los resultados obtenidos reportan que los trabajadores de la empresa perciben el clima organizacional como la atmósfera de la organización de las siguientes formas: disposición de las herramientas, maquinaria y equipo necesarios para realizar las tareas correspondientes incluyendo la distribución, responsabilidades y funciones de las actividades en varios niveles. Comprobando que la satisfacción se ve reflejada en aquellos trabajadores que afirman sentirse cómodos y orgullosos de su trabajo al ser reconocidos por sus colegas y jefes.

Chiang Vega (2007) realizó un estudio para conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud, se observó que todas las dimensiones de clima organizacional y eficiencia de la productividad tiene relación con todas las variables de satisfacción laboral, asimismo, la dimensión condiciones de trabajo perteneciente a la variable clima organizacional, solo se asoció con la variable socio-demográfica entorno físico.

En otra investigación realizada por Barajas (2017) se intentó hacer un análisis de la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del

sector industrial. De acuerdo a los resultados obtenidos, se muestra que en la empresa donde se hizo el estudio parece mantener un nivel de satisfacción equitativa, puesto que no se encontraron diferencias en cuanto a la percepción que tienen las mujeres de las condiciones de trabajo en comparación a los hombres, lo que quiere decir que se maneja un ambiente propicio para el desempeño de los trabajadores.

En un estudio realizado por Carballo et al. (2015) estudiaron la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo., Como resultado de esta investigación se obtuvo que la retribución, relaciones interpersonales, estilo de dirección, valores colectivos y sentido de pertenencia generan un clima organizacional favorable. En general, se confirmó la existencia de un buen ambiente de trabajo establecido básicamente en la confianza del personal y buen trato por parte del personal gerencial, logrando relaciones interpersonales óptimas, mejorando la rentabilidad del programa. En contraparte, encontraron una parcial insatisfacción laboral, relacionadas primordialmente por las condiciones de trabajo, infraestructura y equipamiento que impiden al personal desarrollar sus destrezas y conocimientos por insuficiencia en los insumos para la ejecución y optimización en los procesos.

Campos (2019) realizó un estudio con el objetivo de evaluar el clima organizacional y satisfacción laboral de una empresa comercial. Se obtuvo como resultado que los trabajadores de las áreas de gerencia, técnicos, ingenieros y comercio, se sentían más satisfechos con su trabajo cuando percibían mayor autonomía, libertad en la toma de decisiones, en propuestas, formas de ejecución o procedimientos de las actividades en su trabajo, además de un ambiente laboral amigable con buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo., Cuando mejor sea la percepción de confianza, el trabajador se siente satisfecho con la confidencialidad, la comunicación, el cumplimiento de las promesas de su jefe, así como, con sus consejos y sus principios definidos.

Por su parte el autor Cuero (2021) realizó una investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de supermercados., Se encontró un ambiente sano, convivencia positiva, comunicación asertiva, reconocimiento por las labores y expresiones de atención hacia los colaboradores, sin embargo a pesar de esto, se encontró niveles de insatisfacción, como percepción negativa del entorno, estrés laboral generado en la jornada de trabajo y agudizado por el contexto de pandemia. Estos generan altos niveles de excitación y angustia, que sin el manejo adecuado provoca una sensación de incapacidad para afrontar las diferentes situaciones.

Yuctor y Salazar (2019) evaluaron el clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento, la misma tuvo como objetivo averiguar que perfil tienen los trabajadores en cada sector hotelero., Encontraron la existencia de trabajadores que desarrollan actividades en este tipo de empresas, no tienen la formación relacionada con el trabajo; es decir, existen muy pocos hoteleros, gastrónomos o administradores los cuales posean una cultura de formación concebida para trabajar en este tipo de organizaciones. Asimismo, el capital humano que trabaja en ese sector pertenece a una nueva generación, la cual identifica en sus jefes inmediatos características de liderazgo, reconocimiento y uso de tecnología, entre otros elementos, que permiten aportar un cambio dentro de la organización, además se encontraron con un alto porcentaje de insatisfacción laboral relacionados al sueldos, posibilidad de ascenso y reconocimiento por el trabajo realizado, en conclusión explican que todavía no existe una dinámica empresarial competitiva, debido a que la mayor parte de establecimientos que existen son de carácter familiar y no tienen una visión más amplia del sector hotelero.

Capítulo 4. Propuesta Metodológica

3.1 Diseño

El tipo de diseño de este estudio es no experimental y de corte transversal, debido a que las variables intermedias no son manipuladas por el entrevistador, estas no crean ambientes solo se limitan a evaluar situaciones ya existentes (Sampieri, 2010).

El estudio es correlacional, las variables están relacionadas con un grupo de personas o un grupo de poblaciones bajo un modelo predecible, es decir, describen la relación entre dos o más estructuras en un momento dado (Sampieri, 2010).

3.2 Participantes

La muestra estuvo compuesta por 250 personas de ambos géneros, de entre los 20 y 60 años ($M= 40,54$, $Des=8,12$), de los cuales 82,2 % ($n=205$) eran mujeres y 10,4% ($n=27$) hombres y el 7,4 % ($n=18$) se identificó sin género.

En cuanto al lugar de residencia el 14,8% (37) residentes en CABA y el 85,2% (213) viven en zona sur del Gran Buenos Aires.

Asimismo, el 37,6% (94) se hallaba casado/a, en convivencia y/o pareja de hecho 25,6% (64), Divorciado/a 4,4% (11), separado/a 7,2% (18), Soltero/a 23,2% (58) y Viudo/a 2,0% (5)

Se tomó una muestra no probabilística; es decir, cuando no es posible el diseño probabilístico (de la población se extrae cada unidad que la integra con una probabilidad conocida, y distinta a cero), o a priori se sabe que no podrá realizarse, se recurre a las muestras no probabilísticas (Corbetta, 2007).

La muestra estuvo conformada por docentes de educación secundaria, que se encuentren empleados en escuelas públicas y/o privadas ubicadas en Zona Sur del Gran Buenos Aires.

Como criterios de inclusión, los sujetos debieron:

- Encontrarse empleado en escuelas públicas y/o privadas, en zona sur del Gran Buenos Aires.
- Residir en CABA o zona sur del Gran Buenos Aires.

Como criterios de exclusión, no se les administrará el cuestionario a sujetos:

- Menores de 20 años o mayores de 60.
- Residente de zona Norte y Este del Gran Buenos Aires.

3.3 Instrumentos

3.3.1 Cuestionario de variables sociodemográficas:

Preguntas sociodemográficas relativas a: Edad, estado civil, zona de residencia, si tiene o no hijos, horas de trabajo por día, remuneración mensual que percibe por su trabajo, horas extras, titularidad, ámbito laboral.

3.3.2 Inventario Psicológico de Clima Organizacional [IPCO]

Fue creado por Aguilar Polo, (2011) para medir el clima organizacional. En este estudio, el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud del Perú realizó la adaptación y fue validado por Rebeco, (2001), con un Alfa de Cronbach de 0.92. El instrumento consta de 47 ítems con una escala tipo Likert que oscila entre 0- Nunca y 4- Siempre, pudiéndose obtener una puntuación máxima de 188. Este instrumento mide el nivel de actitudes comunicativas dentro de las organizaciones, la capacidad y la habilidad de liderazgo en la administración educacional, el grado de motivación que poseen los trabajadores y la satisfacción laboral. Conformado por cuatro escalas:

-Comunicación (C): es el grado de convivencia y la práctica comunicativa interpersonal o grupal, la estructura formal e informal entre jefes y empleados, los espacios de socialización, el saber escuchar y los comportamientos de comunicación en una organización.

-Liderazgo (L): es el grado de percepción de características estables, la capacidad de influir en un grupo, el nivel de confianza y funcionalidad en el equipo en la toma de decisiones,

iniciativas, gestiones y la promoción de una administración eficiente con carácter estratégico donde haya un equilibrio organizacional.

-Motivación (M): es el conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona encontrándose relacionados con la naturaleza, contenido del trabajo mismo, el ambiente físico y psicológico.

-Satisfacción laboral (SL): es el grado de actitudes de satisfacción que valora o cuestiona el trabajador en la relación con sus superiores o compañeros, condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y reconocimiento.

3.3.3 Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores [ESL-VP]

Se administró la escala creada por Aniceto Elias Aguilar Polo (Anaya, 2005 citado en Anaya Nieto y Suárez Riveiro, 2007). La misma fue validada en España en población adulta, con un Alfa de Cronbach de 0,89.

El instrumento consta de 32 ítems, utilizando una escala tipo Likert, que van desde 1-muy bajo 2-bajo 3-medio 4-alto y 5-muy alto, con una puntuación máxima de 160 puntos. Evalúa la satisfacción laboral basándose en la creencia de la persona de que existen hechos relacionados con los aspectos que la constituyen en su trabajo docente actual. También tiene cinco dimensiones:

-Diseño del trabajo: se relaciona con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas relacionadas con el puesto de trabajo, la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar, y los recursos formativos, materiales y humanos que existen para realizar su actividad.

-Condiciones de vida asociadas al trabajo: se relaciona con las facilidades temporales y espaciales, los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al trabajo.

-Realización personal: se relaciona con la visión del trabajo como valioso y adecuado para el desarrollo personal, y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo.

-Promoción y superiores: se refiere a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores.

-Salario: se centra en las recompensas monetarias del trabajo.

3.4 Procedimiento

La selección de los participantes se realizó de acuerdo a los criterios de inclusión y de exclusión, teniendo en cuenta la edad requerida (a partir de 20 años).

Para obtener una muestra completa de 250 casos, se necesitó docentes de educación secundaria que trabajen bajo normas de confinamiento (protocolo Covid-19) en escuelas y/o colegios de zona sur del Gran Buenos Aires. Se les envió el link con el cuestionario desde la plataforma Google Forms en el que se explicitó el objetivo de la investigación, el consentimiento informado, el cuestionario sociodemográfico, el Inventario Psicológico de Clima Organizacional [IPCO] y la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores [ESL-VP].

3.5 Análisis de datos

Debido a que la prueba de Kolmogorov-Smirnova evidenció que las variables tenían una distribución anormal ($p < .05$) se emplearon pruebas no paramétricas, es decir, para las correlaciones se utilizó la prueba Rho de Spearman y para las comparaciones de grupos las pruebas U de Mann Whitney y H de Kruskal-Wallis. La significación se estableció para todos los casos en $p = .05$.

Capítulo 5. Resultados

4.1 Caracterización de la muestra

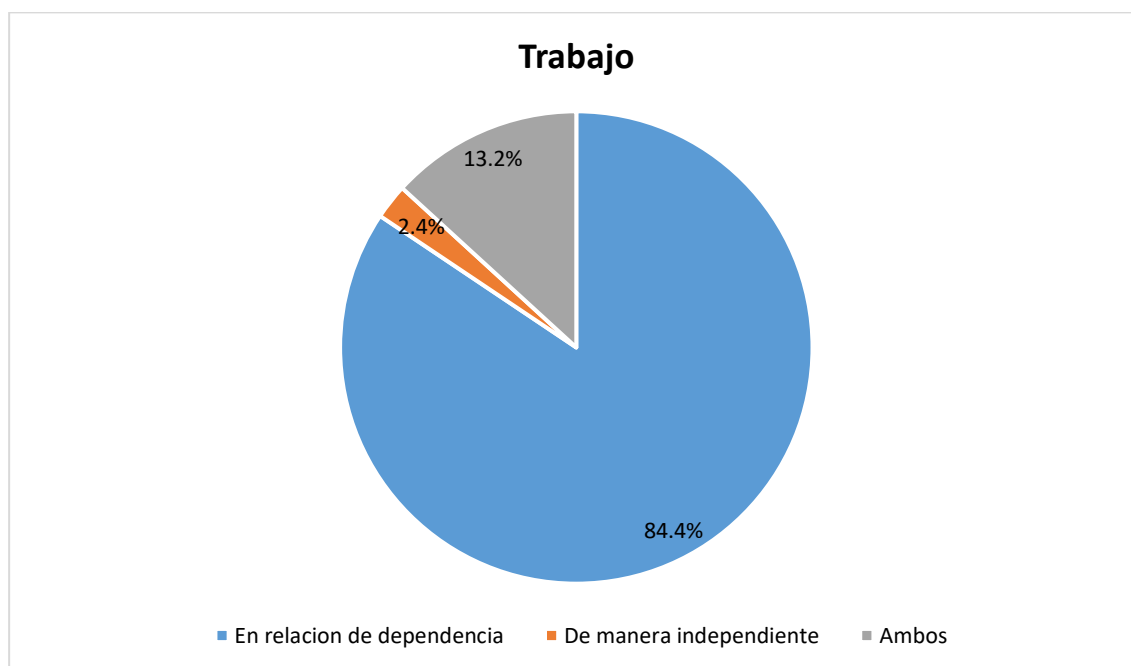


Gráfico 1. Distribución de la variable Trabajo en la muestra

El total de la muestra es de 250 docentes, de los cuales 211 trabajan en relación de dependencia, equivalente al 84,4% de la muestra, otras 33 personas trabajan de manera independiente, representados con el 13,2% y una cantidad de 6 personas trabaja en ambas modalidades, equivalente al 2,4 %.

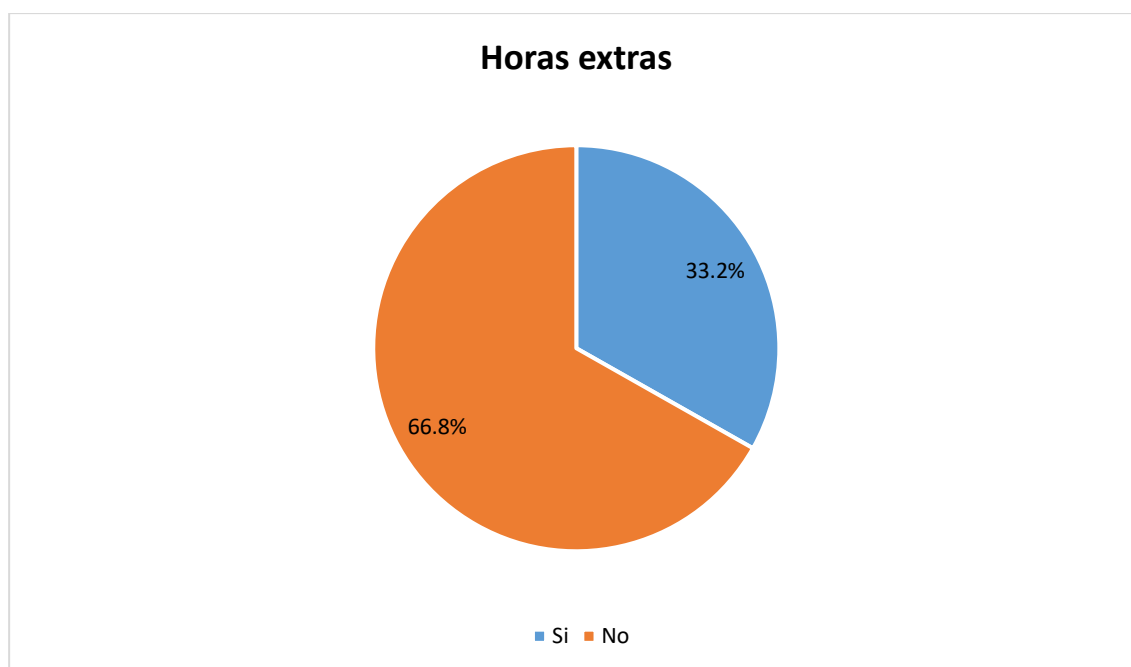


Gráfico 2. Distribución de la variable Horas extras en la muestra

La muestra estuvo conformada por 167 docentes que realizan horas extras, los cuales representan el 66,8% y 83 docentes que no las realizan, de los cuales representan el 33,2%.

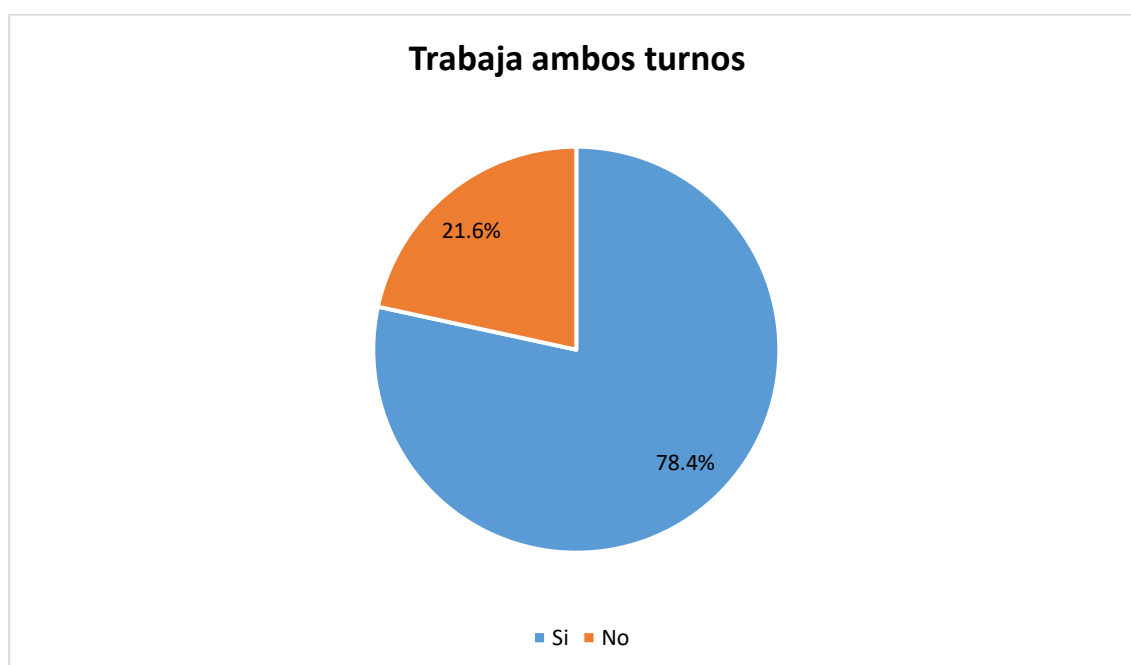


Gráfico 3. Distribución de la variable Trabaja en ambos turnos en la muestra

Del total de la muestra, 196 docentes manifiestan trabajar en ambos turnos, representan el 78,4 %, en cambio 54 afirman que solo trabaja en un turno, de los cuales representan el 21,6%.

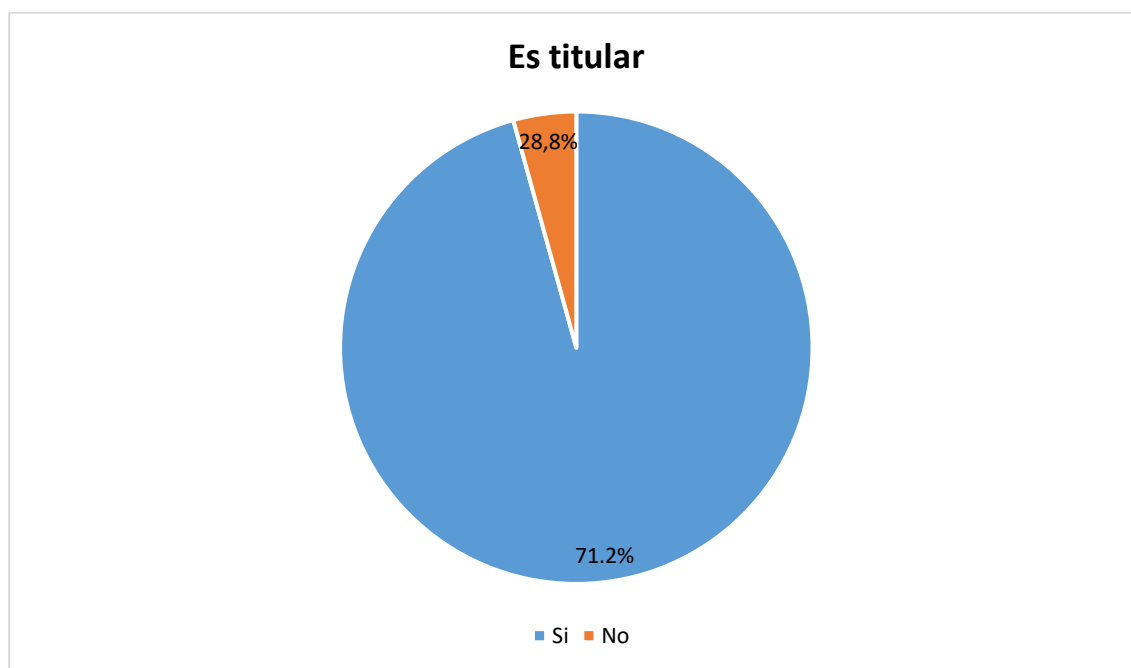


Gráfico 4. Distribución de la variable Es titular en la muestra

De la muestra de docentes, 178 manifestó ser titular, de los cuales representa el 71,2%, mientras que 54 encuestados se declaró no serlo, representa el 28,8%.

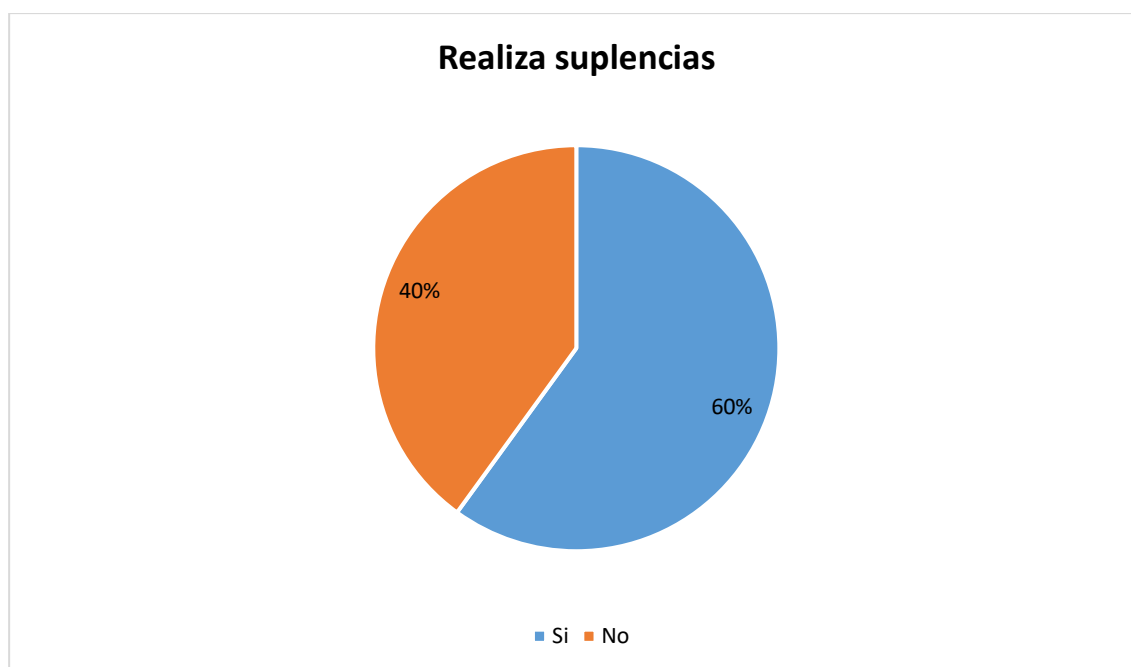


Gráfico 5. Distribución de la variable Realiza suplencias en la muestra

Del total de la muestra, 150 docentes realizan suplencias, lo cual correspondería al 60% y 100 docentes no lo realiza, lo cual correspondería al 40%.

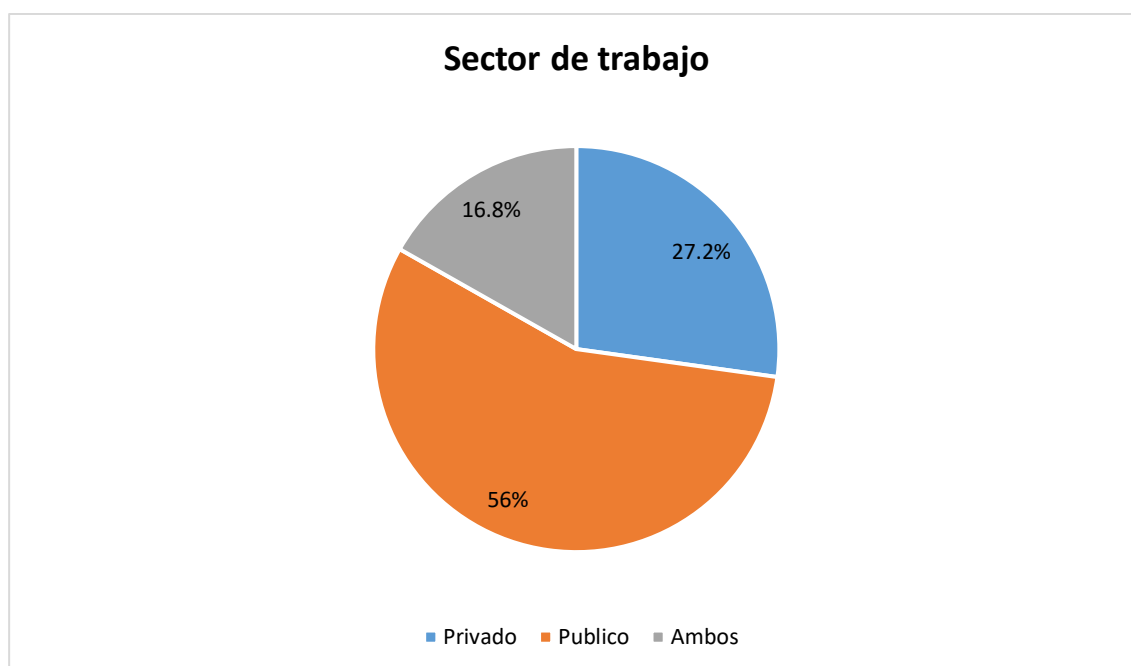


Gráfico 6. Distribución de la variable Sector de trabajo en la muestra

La muestra cuenta con 140 docentes que trabajan en el sector público, correspondiente al 56% de la muestra, 28 personas que trabajan en el sector privado, los cuales corresponden al

27,2% y, por último, 42 personas trabajan en ambos sectores, correspondientes al 16,8% de la muestra.

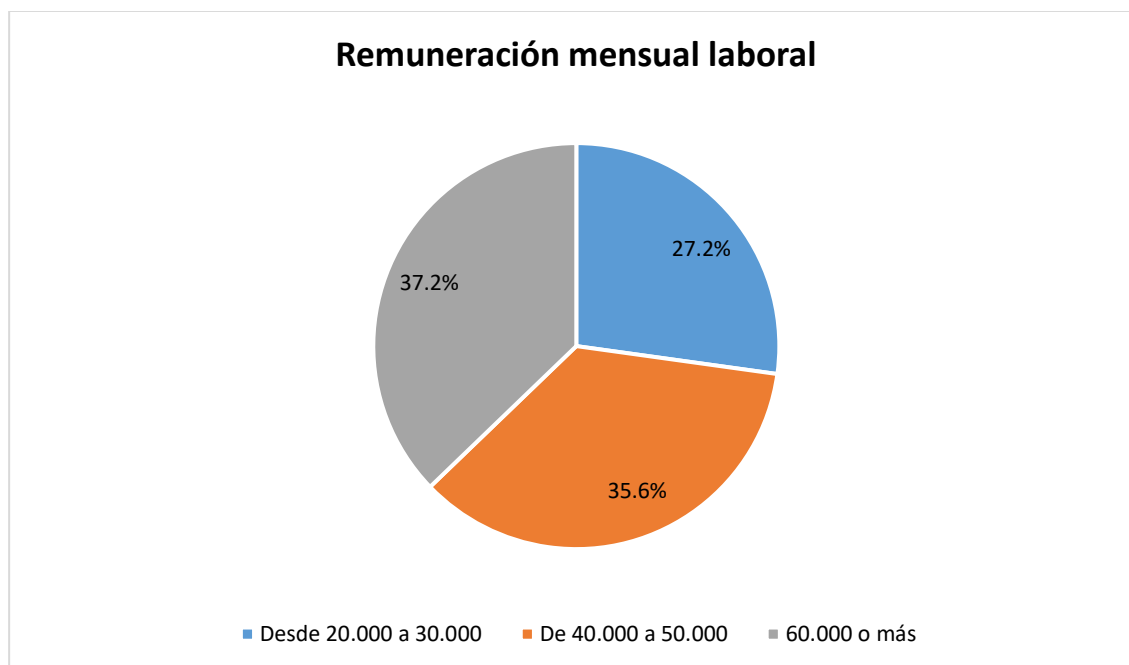


Gráfico 7. Distribución de la variable Remuneración mensual laboral en la muestra

La muestra cuenta con 68 docentes que ganan entre 20.000 a 30.000 pesos mensuales, lo cual corresponde al 27,2% de la muestra, 89 profesores remunerados entre 40.000 a 50.000 pesos mensuales, lo cual corresponde al 35,6% y 93 personas que obtienen entre 60.000 pesos o más corresponde al 37,2% de la muestra.

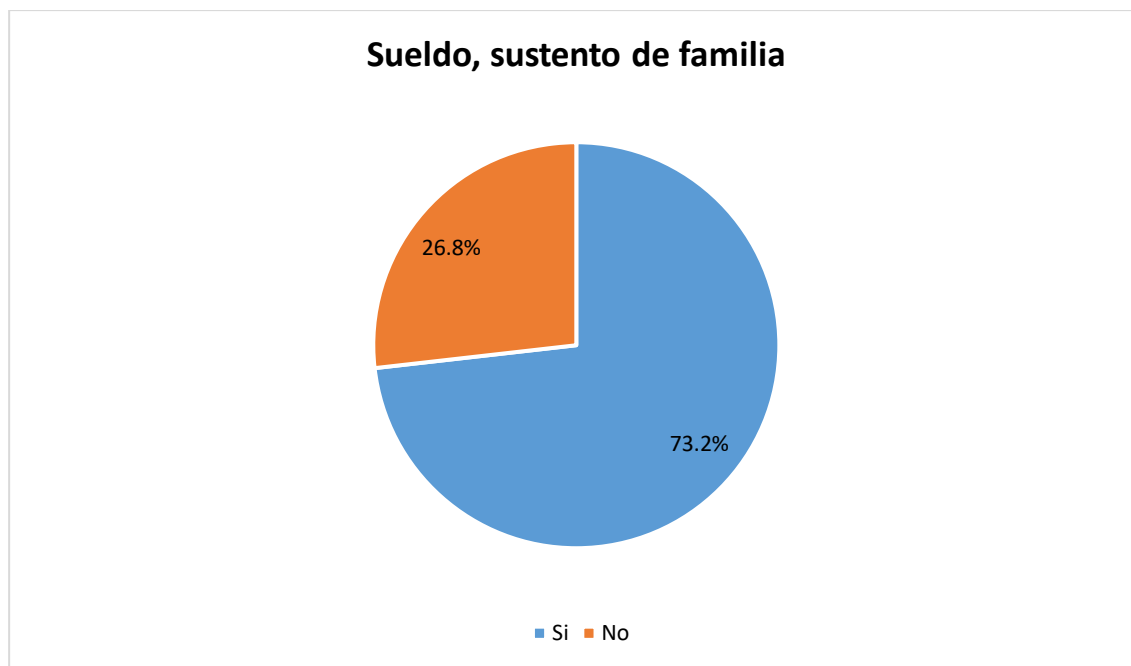


Gráfico 8. Distribución de la variable Sueldo, como sustento de familia en la muestra

En la muestra total, 183 docentes manifestaron que su salario era para mantener a sus familias, lo que representa el 73,2% de la muestra, y 67 docentes que afirmaron no mantener a sus familias representaron el 26,8% de la muestra.

4.2 Descriptivos

Como se observa en la *Tabla 1*, en promedio, la muestra obtuvo un nivel medio en las dimensiones de comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción con el clima organizacional. Por el contrario, en las dimensiones diseño de trabajo, condiciones asociadas al trabajo y realización personal se evidencia un nivel bajo de satisfacción.

Tabla 1

Estadística descriptiva de las variables y dimensiones

Variabes	<i>M(DE)</i>	<i>95% IC</i>	<i>Range</i>	<i>n</i>
C.O. Comunicación	26.52(8.61)	[25.45, 27.60]	0-47	250
C.O. Liderazgo	25.05(8.70)	[23.96, 26.13]	2-47	250

C.O. Motivación	28.12(7.76)	[27.16, 29.09]	4-43	250
C.O. Satisfacción	23.27(8.25)	[22.24, 24.29]	0-44	250
C.O. Total	102.98(31.18)	[99.09,106.86]	6-181	250
S.L. Diseño de trabajo	20.67(3.63)	[20.21, 21.12]	6-30	250
S.L. Condiciones de vida asociadas al trabajo	19.46(3.62)	[19.01, 19.91]	7-30	250
S.L. Realización personal	20.16(4.37)	[19.61, 20.70]	8-35	250
S.L. Promoción y superiores	2.68(.993)	[2.56, 2.81]	1- 5	250
S.L. Salario	6.59(1.66)	[6.38, 6.80]	2-10	250
S.L. Total	101.26(17.24)	[99.11,103.40]	38-160	250

Nota: IC: Intervalo de confianza. Nota: C.O: Clima Organizacional, S.L: Satisfacción Laboral

4.3 Análisis de correlación

Debido a que todas las variables presentaron una distribución no paramétrica, se realizó la prueba Rho de Spearman para determinar la existencia de asociaciones significativas.

Como se observa en la *Tabla 2*, la comunicación en el clima organizacional se asoció de manera positiva con la satisfacción en torno al diseño de trabajo, con las condiciones de vida asociadas al trabajo, con la realización personal, el salario y con la satisfacción laboral general.

Asimismo, la percepción de liderazgo, la motivación y la satisfacción con el clima organizacional se asociaron positivamente con todas las dimensiones y la escala total de satisfacción laboral.

Por último, se llevaron a cabo correlaciones entre la edad de los encuestados y todas las variable y dimensiones, y no se hallaron asociaciones significativas ($p > .05$)

Tabla 2

Asociación entre variables y dimensiones

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. C.O. Comunicación	.	.83**	.82**	.80**	.93**	.44**	.43**	.53**	.08	.48**	.59**
2. C.O. Liderazgo		.	.81**	.84**	.93**	.45**	.51**	.57**	.14*	.48*	.63**
3. C.O. Motivación			.	.86**	.93**	.50**	.46**	.59**	.22**	.55**	.65**
4. C.O. Satisfacción				.	.94**	.49**	.53**	.66**	.19**	.52**	.70**
5. C.O. Total					.	.50**	.51**	.62**	.16**	.54**	.68**
6. S.L. Diseño de trabajo						.	.65**	.61**	.28**	.59**	.84**
7. S.L. Condiciones de vida asociadas al trabajo							.	.63**	.30**	.49**	.81**
8. S.L. Realización personal								.	.47**	.57**	.85**
9. S.L. Promoción y superiores									.	.36**	.45**
10. S.L. Salario										.	.73**
11. S.L. Total											.

Nota: C.O. Clima Organizacional. S.L. Satisfacción Laboral

4.4 Análisis de comparación

Se llevó a cabo la prueba de H de Kruskal Wallis para comparar las variables según remuneración. Como se observa en la *Tabla 3*, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Promoción y Superiores. En este sentido, quienes ganan \$60.000 o más evidencian una puntuación más alta, es decir, mayor satisfacción Laboral.

Para el resto de las variables no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$).

Tabla 3

Comparación de las variables según Remuneración

	Rango prom			<i>p</i>	<i>H</i>
	\$20.000 a \$30.000 (n=68)	\$40.000 a \$50.000 (n=89)	\$60.000 o más (n=93)		
C.O. Comunicación	129.44	124.97	123.13	.858	.307

C.O. Liderazgo	140.52	124.69	115.29	.090	4.806
C.O. Motivación	130.82	120.70	126.20	.680	.770
C.O. Satisfacción	130.47	121.59	125.61	.747	.583
C.O. Total	133.43	123.06	122.04	.568	1.132
S.L. Diseño de trabajo	126.82	122.35	127.55	.874	.269
S.L. Condiciones de vida asociadas al trabajo	128.33	121.75	127.02	.823	.389
S.L. Realización personal	120.04	125.26	129.72	.701	.709
S.L. Promoción y superiores	111.38	122.52	138.68	.038	6.564
S.L. Salario	117.98	121.69	134.65	.276	2.573
S.L. Total	128.79	121.83	126.61	.822	.392

Nota: Prueba de Kruskal Wallis

Como se puede observar en la *Tabla 4* se halló una diferencia estadísticamente significativa de la satisfacción con las condiciones de vida asociadas al trabajo en función del sector o ámbito laboral. En este sentido, quienes trabajan en el sector público evidencian una puntuación más alta, es decir, mayor satisfacción con las condiciones asociadas al trabajo.

Tabla 4

Comparación de las variables según sector de trabajo

	Rango prom			<i>p</i>	<i>H</i>
	Público	Privado	Ambos		
	(n=68)	(n=140)	(n=42)		
C.O. Comunicación	131.81	122.89	123.99	.698	.719
C.O. Liderazgo	141.12	117.09	128.26	.077	5.136
C.O. Motivación	135.38	120.99	124.54	.402	1.824
C.O. Satisfacción	129.88	124.00	123.40	.841	.346

C.O. Total	134.57	121.24	125.01	.459	1.556
S.L. Diseño de trabajo	129.88	126.66	114.55	.532	1.261
S.L. Condiciones de vida asociadas al trabajo	146.00	114.71	128.29	.013	8.732
S.L. Realización personal	135.54	123.61	115.54	.330	2.217
S.L. Promoción y superiores	138.04	116.98	133.60	.079	5.075
S.L. Salario	123.64	123.18	136.26	.558	1.167
S.L. Total	137.03	119.79	125.88	.272	2.605

Nota: Prueba de Kruskal Wallis

En la *Tabla 5* se observa una diferencia estadísticamente significativa de la satisfacción con el diseño de trabajo en función de la realización de horas extras. En este sentido, quienes no realizan horas extras evidencian una puntuación más alta, es decir, mayor satisfacción con el diseño de trabajo.

Tabla 5

Comparación de las variables según horas extras

	Rango prom		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>
	No				
	Si (n=83)	(n=167)			
C.O. Comunicación	124.81	125.84	.916	6873.5	-.106
C.O. Liderazgo	129.85	123.34	.502	6569.5	-.671
C.O. Motivación	122.93	126.78	.692	6717.5	-.396
C.O. Satisfacción	127.83	124.34	.719	6737.0	-.360
C.O. Total	126.30	125.10	.902	6864.0	-.124
S.L. Diseño de trabajo	111.95	132.24	.036	5805.5	-2.099

S.L. Condiciones de vida asociadas al trabajo	125.67	125.47	.978	6916.0	-.027
S.L. Realización personal	125.86	125.32	.955	6900.5	-.056
S.L. Promoción y superiores	118.32	129.07	.240	6334.5	-1.174
S.L. Salario	122.83	126.83	.674	6700.5	-.421
S.L. Total	119.78	128.34	.378	6455.5	-.882

Nota: U de Mann-Whitney

Como se puede observar en la *Tabla 6* se encontró una diferencia estadísticamente significativa de la satisfacción con las condiciones de vida asociadas al trabajo en función de la titularidad de los docentes. En este sentido, quienes sí son titulares evidencian una puntuación más alta, es decir, mayor satisfacción con las condiciones de trabajo.

Tabla 6

Comparación de las variables según titularidad

	Rango prom		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>
	Si (n=178)	No (n=72)			
C.O. Comunicación	128.17	118.90	.358	5932.5	-.919
C.O. Liderazgo	125.84	124.65	.906	6347.0	-.118
C.O. Motivación	125.72	124.95	.939	6368.5	-.076
C.O. Satisfacción	124.62	127.67	.762	6251.5	-.303
C.O. Total	125.85	124.65	.905	6346.5	-.119
S.L. Diseño de trabajo	127.81	119.78	.424	5996.0	-.799
S.L. Condiciones de vida asociadas al trabajo	131.19	111.42	.049	5394.5	-.1967
S.L. Realización personal	128.21	118.79	.349	5925.0	-.936

S.L. Promoción y superiores	128.03	119.26	.357	5958.5	-.921
S.L. Salario	127.93	119.49	.393	5975.0	-.854
S.L. Total	128.49	118.10	.304	5875.5	-.1029

Nota: U de Mann-Whitney

Se observa en la *Tabla 7* una diferencia estadísticamente significativa de la satisfacción con el sueldo en función de ser o no sostén de familia. En este sentido, aquellos cuyo sueldo es sostén de familia perciben mayor satisfacción con el salario.

Tabla 7

Comparación de las variables según sueldo como sustento de familia

	Rango prom		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>
	Si (n=183)	No (n=67)			
C.O. Comunicación	126.17	123.66	.808	6007.5	-.243
C.O. Liderazgo	123.85	130.01	.551	5828.5	-.597
C.O. Motivación	124.70	127.68	.773	5984.5	-.289
C.O. Satisfacción	124.63	127.89	.752	5970.5	-.316
C.O. Total	124.87	127.22	.820	6015.0	-.228
S.L. Diseño de trabajo	128.20	118.13	.327	5636.5	-.980
S.L. Condiciones de vida asociadas al trabajo	123.85	130.01	.548	5828.0	-.600
S.L. Realización personal	127.80	119.22	.404	5709.5	-.834
S.L. Promoción y superiores	125.74	124.85	.927	6087.0	-.091
S.L. Salario	132.01	107.72	.016	4939.5	-2.400
S.L. Total	128.12	118.34	.343	5650.5	-.948

Nota: U de Mann-Whitney

A su vez se llevaron a cabo correlaciones con la antigüedad laboral y cantidad de horas semanales de trabajo y no se hallaron asociaciones significativas ($p > .05$)

Capítulo 6. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la existencia de asociación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado.

En función de ello se halló una asociación positiva entre el diseño, salario, condiciones de trabajo, realización personal, niveles de satisfacción laboral y el clima organizacional, por lo que se confirma la hipótesis de trabajo., Esto indica que aquellos sujetos cuya satisfacción es más elevada, evidenciaron un mejor rendimiento en torno a la participación, determinación de metas, tareas y diversidad laboral, capacitación, materiales y recursos humanos que se pueden utilizar para realizar el quehacer diario, también incluye las facilidades de tiempo y espacio permitidas para la función, así como los servicios relacionados a las condiciones de seguridad, realización personal, salario y satisfacción laboral general., Este resultado es coincidente con lo relevado por autores Bargsted et al. (2019) quienes afirman que el diseño de trabajo es un proceso que vincula la estructura y configuración de las ocupaciones laborales, modificando el trabajo, las tareas y roles, mostrando así el impacto de la estructura sobre la expresión y transformación de los resultados individuales, colectivos y organizacionales., Por otra parte, un estudio demostró que la dimensión de satisfacción laboral prima tres aspectos evidentes; los compañeros, el trabajo y el mando, por lo que en consecuencia los empleados que obtuvieron una puntuación más alta en los niveles de satisfacción se mostraban más satisfechos con los elementos del puesto; tarea, autoridad y colegas (Salgado, Remeseiro y Iglesias, 1996).

Otro resultado hallado por Anaya y Suárez (2007) plantea que a mejores condiciones asociadas al trabajo mayor será la satisfacción, por lo que exponen que las mismas están relacionadas con las facilidades de tiempo y espacio permitiendo la labor, además de contar con servicios y condiciones que garanticen la seguridad laboral., Por su parte, Salluca (2012) encontró que los docentes que se sienten satisfechos con la institución educativa obtienen

mejores resultados en su realización personal desempeñando mejor su capacidad pedagógica. En este sentido la realización personal está relacionada con la visión de considerar el trabajo como algo valioso y adecuado para el desarrollo personal y como un alcance de suficiencia entre las cualidades personales y las características laborales.

Por último, se halló que aquellas personas que tienen mayor satisfacción con el salario tienen mejor desempeño laboral; esto no se debe al requisito de una remuneración elevada, sino a la necesidad de un reconocimiento económico de su desempeño (Tenazoa et al. 2015).

Por otro lado, a partir del rastreo de antecedentes se asume que el liderazgo, la motivación y la satisfacción de los docentes muestran características de satisfacción laboral más estables, es decir; los empleados con posiciones superiores tienen la capacidad de influir en grupos en términos de motivación, confianza, decisión-toma e iniciativa, además de intervenir en inquietudes o problemas del profesorado relacionados en entorno a la tarea., Dicha hipótesis se vio corroborada por Alves (2000) quien explica que aquellas personas que tienen un desarrollo dentro de la organización obtienen niveles más altos en sus relaciones interpersonales y grupales. Afirma que las tareas, el medio físico, contribuyen al desarrollo del liderazgo al plantear que para crear un buen ambiente en la organización o equipo es conveniente que el responsable desempeñe un papel de mando eficaz requiriendo de una gran flexibilidad para adoptar un estilo de autoridad adecuado a cada situación y desarrolle su propia cultura de agrupamiento, comprometiendo a los miembros estar unidos en torno al mismo objetivo., A su vez, los autores González y Parra (2008) aseguran que el entender el actuar de las personas contribuirá a conocer las motivaciones como una fuerza que impulsa al sujeto a actuar y a seguir metas concretas, afirmando que aquellos individuos que cuentan con mayor motivación estarán más satisfechas con su trabajo.

En la misma línea se halló que los docentes que no realizan horas extras evidenciaban estar más a gusto en sus lugares de trabajo., Asimismo sucede con aquellos que trabajan en el

sector público los cuales muestran mayor satisfacción con las condiciones asociadas al trabajo, confirmando la hipótesis de trabajo., Gamero (2005) señaló que los factores que explican la satisfacción laboral de los trabajadores asalariados tienen un mayor impacto en la probabilidad de estar muy satisfecho con el puesto actual, por ejemplo: no horas extras, trabajo estable, buen clima laboral, familiar, rentabilidad económica, oportunidades de promoción y una estable relación con los superiores inmediatos., A su vez los autores Anaya y Suárez (2007) afirman que estas condiciones de vida relacionadas al trabajo apuntan a las facilidades temporales y espaciales que la labor posibilita, así como los servicios y las condiciones de estabilidad profesional relacionadas a este.

Los resultados de la variable “Satisfacción” han sido más elevados en el grupo de docentes con más años de experiencia (titularizados)., Se obtuvo que docentes con años de experiencia se encuentran más satisfechos con su trabajo que los docentes con menos preparación. En términos generales el ambiente del aula, el apoyo que reciben de la dirección, la relación entre los profesores y los factores asociados al mismo es clave para un buen clima laboral., Estos datos reflejan la importancia de la relación entre docentes-directivo y el valor del aula como un ambiente de trabajo que promueve la enseñanza brindando oportunidades de aprendizaje (Martínez Garrido, 2017).

Finalmente, el estudio encontró que los ingresos mensuales cuales son percibidos como sostén de familia tienen un mayor impacto en la satisfacción laboral, en este sentido los individuos se hallan más satisfechos con su trabajo una vez que el mismo se puede conservar como sustento de familia., Este resultado es coincidente con lo relevado por autores Barriga y Rendón (2016) quienes indican que la remuneración es la compensación económica que obtiene el cooperador por prestar servicios a una empresa u organización utilizados para mantener el sustento del trabajador y su familia. Constituye las diversas recompensas que reciben los colaboradores por completar las tareas que les asigna la organización como por

ejemplo; la compensación directa o indirecta, es decir la primera son aquella que reciben los empleados en forma de sueldos, salarios, bonificaciones y comisiones, y las llamadas indirecta o asistencial comprendidas como el resarcimiento que se otorga por los derechos y beneficios obtenidos, es decir; vacaciones, bonificaciones, asignaciones familiares, seguros, etc.

Asimismo, es primordial mencionar que la presente investigación tiene una serie de limitaciones, como el tamaño de la muestra con el que se trabajó y la actitud negativa a responder varias de las preguntas referidas a cuestiones vinculadas a la institución donde se desenvolvían. Es por esto que, para futuras investigaciones, se sugiere ampliar dicho número muestral e indagar otras variables que puedan incidir en la percepción de satisfacción laboral teniendo en cuenta el contexto actual de pandemia por Covid-19, en el que la asistencia presencial a las instituciones, podrían marcar un antes y un después en la percepción de la satisfacción.

Capítulo 7. Referencias Bibliográficas

- Aguilar Polo, A. E. (2011) Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO). *Ficha técnica N° 3*. Pucallpa. Perú.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.
- Amorós E. (2007) Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas.: *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Lambayeque-Perú.
- Anaya Nieto, D., & Suárez Riveiro, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación*.
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2007): Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344. Septiembre-diciembre 2007, 217-243.
- Arana Morales, J. R. (2016). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa minera peruana. *ex cathedra en negocios*, 1(1).
[doi:10.18050/revexcathedraennegocios.v1n1a1](https://doi.org/10.18050/revexcathedraennegocios.v1n1a1)
- Arnedo, B. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO). *Tesis Inédita, Universidad Oriente, Venezuela*.
- Baguer Alcalá, Á. (2009). Dirección de personas. España: *Ediciones Díaz de Santos*.
- Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - mexico analysis of gender perception between organizational climate and job satisfaction in the industry - mexico *Instituto Tecnológico de Sonora – México*.

- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 157–163. [doi:10.5093/jwop2019a18](https://doi.org/10.5093/jwop2019a18)
- Barona, E. G. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 19(1), 145-158.
- Barriga Flores, A. T. E., & Rendón Morán, A. M. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del distrito de Arequipa, 2016.
- Bolivar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden: una mirada crítica *Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada (España)*.
- Brunet, L. (2004) El clima de trabajo en las organizaciones. *México: Trillas*.
- Caballero Martínez, J., (2003). Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de los centros escolares. *Revista de Investigación Educativa*, 21(2), 415-435.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1-2).
- Campos Verástegui, M. V. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Electrocentro-Unidad de Negocio Huancayo. Colombia
- Canel, M. J.; Sánchez, J. J.; y Rodríguez, R. (2000). Periodistas al descubierto. Retrato de los profesionales de la información. *Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas*.
- Carballo A., Priego, H., Ávalos, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco. México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*; 21 (59): 43-52.

- Carrión, A.; Molero, R. y González, F. (2000): Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de psicología* 2000, 16(2), 189-198 Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996). *Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.*
- Castillo, J. (2006) *Administración de Personal, un enfoque hacia la calidad. Segunda edición. Editorial Ecoe, Ediciones Ltda. Bogotá. p. 50.*
- Castro, M. G. A., Padilla, J. M. C., & Ramírez, S. M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Chiang Vega (2007). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Establecimiento de salud Estatal. Universidad de Bio – Bio. Chillan. Chile. Vol. 16.*
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia de Comillas -Madrid.*
- Chiang, M., Martín, M., Núñez A. (2010) “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.” *Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Primera Edición* ISBN: 8484683052 ISBN-13: 9788484683056. p. 267.
- Chiavenato I. (2011) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones. Editorial McGraw Hill, Novena Edición.*
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. (2.ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.*
- Chiavenato, Idalberto (1992) *Introducción a la Teoría general de la Administración de empresas. 3ª, México: Editorial McGraw Hill.*
- Corbetta, P. (2007). *Metodologías y Técnicas de Investigación Social. Madrid: McGraw-Hill/Interamerica.*

- Cornejo, R. & Quiñonez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente: una investigación actual. *Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad y Cambio en Educación*, 5 (5e), 75 – 80.
- Cuero, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021.
- Daft, R. (2007) Teoría y diseño Organizacional. 9ª Edición México: Corporativo Santa Fe.
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007). Clima Organizacional. CIEA.
- El Sahili González, L. F. (2012). Burnout y docencia, un recorrido por el sentimiento gradual de desilusión y desgaste en la profesión educativa, sus consecuencias y soluciones. *México: Trillas*.
- Ferrero Berlanga, J. (2011). *Estudio de la satisfacción laboral de los yeseros* (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València).
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: *Ediciones Granica S.A.*
- Gairin Sallân, J. y Goikoetxea, J. (2008) La investigación en organización escolar *The Research in School Organization Universidad del País Vasco. España*.
- Gairín, J. (2004). Mejorar la sociedad mejorando las instituciones educativas. *En IV Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. Bilbao: ICE de Univ. De Deusto. 77-127.*
- Gamero, C. (2005). Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. Madrid: *Consejo Económico y Social*.
- Garay, S (2008). Innovación y cambio en las organizaciones educativas. Bilbao, España: *Instituto de Calidad de la Educación, Universidad de Deusto*.

- García, M., Escalante, M. y Quiroga, Y. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad, en Contribuciones a la Economía.
- Goncalves, A. (2000) El Clima como término Organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*. Bogotá.
- Gonzales, P. (2006). Influencia de la acción gerencial del director de Educación gratuita.
- González Millán, J. J., & Parra Penagos, C. O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento & gestión*, (25), 40-57.
- González, H., González, L. (2010). Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del Bicentenario. *Universidad Nacional de La Plata Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Departamento de Sociología*.
- Herzberg (1959), citado en Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto. Madrid.
- Hesse Zepeda, H. R, Gómez Ortiz, R. A. & Bonales Valencia, J. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenario*, 8 (2), 41-50.
- Likert, R. (1965). Un nuevo método de gestión y dirección. *Bilbao: Deusto*.
- Locke, E. (1976) The nature and causes of job satisfaction. En MD Dunnette (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Márquez, M. (2001). Comportamiento Organizacional. México: *Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.*
- Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y Eficiencia de Centros Docentes: Relaciones Causales. España: *Universidad de Alcalá-MEC*.

- Martínez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25, 1-23.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El imcoc: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones en administración. *Bogotá, Universidad del Rosario*.
- Miño Sepúlveda, A. (2012). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: un estudio correlacional.
- Nieto, D. A., & Riveiro, J. M. S. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283-294.
- Palma, S. (2006). Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC). Perú: *Editores y Comercializadores Cartolan Eirl*.
- Peña, M. (2015). Relación del Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar. *Revista internacional administración & finanzas*. Volumen 8. Número 1.
- Peña, M., Díaz, M., & Carrillo, A. (2013). Relación de Factores en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Pequeña Empresa de la Industria Metal – *Mecánica*. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, 6(3), 115-128.
- Pereda, D. (2011) Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios; *Universidad Pontificia Comillas en España*.
- Pérez, J., & Martín, F. (2004). El apoyo social. Ministerio del trabajo y asuntos sociales, 3, 25-36.

- Raczynski, D. y Muñoz, G. (2005). Efectividad escolar y cambio educativo en condiciones de pobreza en Chile. *Gobierno de Chile, Ministerio de Educación, Santiago: Maval Ltda.*
- Rebeco A (2001) Informe de Satisfacción Usuario Interno. Hospital Guillermo Grant Benavente Concepción. *Informe institucional.*
- Robbins S. (1998) Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (1996). La administración en el mundo de hoy. *México: Prentice Hall.*
- Robbins, S. (2004). El comportamiento organizacional: teoría y práctica (7^a ed.). Prentice-Hall Hispanoamérica.
- Rodríguez M., A., Retamal, M. P., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219–234. [doi:10.22199/s07187475.2011.0002.00007](https://doi.org/10.22199/s07187475.2011.0002.00007)
- Salgado, J. F., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.
- Salluca, L. (2012). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc - GRAW - HILL.
- Sandoval Caraveo, M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 84.
- Santomayor, F. M (2013). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012 (*Tesis de grado*) *Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann*. Tacna – Perú.
- Señoriño, O. A., & Cordero, S. M. (2005). Reforma educativa en Argentina: una mirada sobre las trayectorias laborales y las condiciones de trabajo docente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7(2), 1-23.

- Tenazoa, P., Oswaldo, N., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013.
- Wegge, J., Schmidt, K.-H., Parkes, C. y Dick, R. (2007). Taking a Sickie: Job Satisfaction and Job Involvement as Interactive Predictors of Absenteeism in a Public Organizational. *Journal of Occupational and Organization Psychology*. 80 (1), 77–89. [doi: 10.1348 / 096317906x99371](https://doi.org/10.1348/096317906x99371)
- Yuctor Álvarez, M. y Salazar-Duque, D. (2019). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 15 (1), 82–92. [doi: 10.4067 / s0718-235x2019000100082](https://doi.org/10.4067/s0718-235x2019000100082)

Capítulo 8. Anexos

Instrumentos de recolección de datos:

Instrumento 1

Datos socio demográficos

Cuestionario de datos sociodemográficos

Marque con una cruz la opción correcta y complete los datos requeridos

Edad

Sexo Femenino Masculino Sin género

Lugar de residencia CABA o Zona Sur:

Usted trabaja

En relación de dependencia

De manera independiente

Indique con una cruz

Estado civil:

- ☐ 1. Soltero/a
- ☐ 2. Convive/Pareja de hecho
- ☐ 3. Casado/a
- ☐ 4. Separado/a
- ☐ 5. Divorciado/a
- ☐ 6. Viudo/a

¿Tiene hijos?

No ¿Cuántos?

Si

¿Cantidad de horas que trabaja semanalmente?

¿Realiza horas extras?

Sí	No
☐	☐

¿Cantidad de horas que debe cumplir?

¿Trabaja ambos turnos?

No	☐
Si	☐

¿Es titular?

No	☐
Si	☐

¿Realiza suplencias?

No	☐
Si	☐

¿En cuántos escuelas o colegios trabaja?

No	☐
Si	☐

Indique el N° de escuelas o colegios

¿Cuántos años hace que trabaja?

¿Hace cuantos años que trabaja en la organización/es actual/es?

¿Cuántos años que trabaja en el puesto actual?

Usted trabaja en sector:

Privado

Publico

Ambos

Otro _____ (especifique)

Tipo de relación laboral que posee en la organización en la que trabaja: (Indique con una cruz)

☐ 1. Titular/Estable

☐ 2. Temporario/Provisional

☐ 4. Interino/Suplente

☐ 3. Pasante o Aprendiz

☐ 5. Otra _____ Especifique_____

Remuneración mensual laboral

☐ Desde \$ 20.000 hasta \$30.000

☐ Desde \$40.000 hasta \$50.000

☐ Desde \$60.000 hasta \$70.000

☐ Desde \$ 70.000 o más

Su sueldo, ¿Es sostén de familia?

Sí ☐ 2. No ☐

Si respondió Sí: (Indique con una cruz)

☐ 1. Único sueldo (no comparte sostén con nadie)

☐ 2. Primer sueldo (comparte, pero su sueldo es la mayor entrada)

☐ 3. Segundo sueldo (comparte, pero su sueldo no es la mayor entrada)

☐ 4. Otro _____ (Indique):_____

¿Trabaja por turnos?

Sí ☐ No ☐

Nombre de la/s organización/es en la que trabaja:

¿Cuántos años hace que trabaja en la/s organización/es actual/es?

¿Cuántos años hace que trabaja en el puesto actual?

¿Interrumpió alguna vez su actividad laboral?

Sí ☐ No ☐

Si respondió Sí en la pregunta anterior, ¿cuántas veces?

¿Cuál fue el lapso de interrupción más prolongado? (Indique la duración)

Pertenece Ud. a: (marque con una cruz)

☐ 1. Gremio

☐ 2. Ninguna

☐ 3. Otra

Indique: _____

¡Muchas gracias por su colaboración!

Instrumento 2

Clima Organizacional

Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las frases rodeando con un círculo la respuesta. Describa mejor lo que piensa habitualmente, lo que mejor caracteriza su forma de pensar. Elija el puntaje de 0 a 4 que mejor lo(a) describa según la siguiente escala de valoración:

0	1	2	3	4
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con Frecuencia	Siempre

1- Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades institucionales.	0	1	2	3	4
--	---	---	---	---	---

2- El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.	0	1	2	3	4
3-El estilo resolución de externos de dirección conflictos facilita Internos la y externos.	0	1	2	3	4
4- Existe un ambiente de confianza entre compañeros.	0	1	2	3	4
5-En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.	0	1	2	3	4
6- En el trabajo se escuchan unos a otros.	0	1	2	3	4
7-El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz.	0	1	2	3	4
8- El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	0	1	2	3	4
9- El/la responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad.	0	1	2	3	4
10- El trabajo en mi institución educativa está bien organizado.	0	1	2	3	4
11- Existe el disfrute de buenas ideas en la institución.	0	1	2	3	4
12-Existe compromiso de la alta dirección con la	0	1	2	3	4

asignación y uso transparente y racional de los recursos.					
13- Entre los trabajadores tiene interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre trabajadores.	0	1	2	3	4
14- En nuestra organización, hay un ambiente alegre de trabajo.	0	1	2	3	4
15- En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa.	0	1	2	3	4
16- En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.	0	1	2	3	4
17- El personal jerárquico le incentivan a realizar un buen trabajo.	0	1	2	3	4
18- Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica.	0	1	2	3	4
19- Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	0	1	2	3	4
20- Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes.	0	1	2	3	4

21- Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.	0	1	2	3	4
22- Las instalaciones de la institución(superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	0	1	2	3	4
23- Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	0	1	2	3	4
24- La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	0	1	2	3	4
25- Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto.	0	1	2	3	4
26- Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros.	0	1	2	3	4
27- Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	0	1	2	3	4
28- La remuneración que percibe le motivan a trabajar más.	0	1	2	3	4
29- La institución celebra logros cuando se ha	0	1	2	3	4

alcanzado una etapa importante del proyecto.					
30- Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización.	0	1	2	3	4
31-Meresulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.	0	1	2	3	4
32- Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua.	0	1	2	3	4
33-Mi jefe inmediato Fortalece la confianza entre el equipo.	0	1	2	3	4
34- Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas.	0	1	2	3	4
35- Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo.	0	1	2	3	4
36- Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución.	0	1	2	3	4
37- Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo.	0	1	2	3	4
38- Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo.	0	1	2	3	4
39- Recibe recompensa por los logros durante su trabajo	0	1	2	3	4

40-Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados.	0	1	2	3	4
41- Se le permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo.	0	1	2	3	4
42-Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos.	0	1	2	3	4
43- Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo.	0	1	2	3	4
44- Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización.	0	1	2	3	4
45-Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento.	0	1	2	3	4
46- Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	0	1	2	3	4
47- Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	0	1	2	3	4

Instrumento 3

Satisfacción Laboral

¿En qué grado consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? Elija una opción según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto

1. Encontrar motivador el trabajo que realizas.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2. Obtener un buen salario.	1	2	3	4	5
3. Participar en el diseño del puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	1	2	3	4	5
5. Disponer de suficiente tiempo para la familia.	1	2	3	4	5
6. Sentir que estás realizando algo valioso	1	2	3	4	5
7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.	1	2	3	4	5
8. Posibilidad de actualización permanente.	1	2	3	4	5
9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	1	2	3	4	5
12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	1	2	3	4	5
13. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	1	2	3	4	5
14. Disponer de una buena seguridad social.	1	2	3	4	5
15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	1	2	3	4	5
16. Disponer de suficiente tiempo libre.	1	2	3	4	5
17. Poder establecerse en una localidad determinada.	1	2	3	4	5

18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	1	2	3	4	5
19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	1	2	3	4	5
20. Tener un horario flexible.	1	2	3	4	5
21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	1	2	3	4	5
22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	1	2	3	4	5
23. Variedad en las actividades del trabajo.	1	2	3	4	5
24. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	1	2	3	4	5
25. Tener un plan de trabajo claro.	1	2	3	4	5

26. Participación en programas de perfeccionamiento.	1	2	3	4	5
27. Tener superiores competentes y justos.	1	2	3	4	5
28. Tener una opinión propia.	1	2	3	4	5
29. Tener buenas relaciones con los superiores.	1	2	3	4	5
30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	1	2	3	4	5
31. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades.	1	2	3	4	5
32. Poder establecerse en una localidad entre el hogar y el centro de trabajo.	1	2	3	4	5

