



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Administración de Empresas

“DETERMINACIÓN DE UN INDICADOR DE SATISFACCIÓN LABORAL Y UN
INDICADOR DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD DE CUENCA – 2019”

Trabajo de titulación previo a
la obtención del título de
Ingeniero Comercial

Autores:

Hernán Eduardo León Narváez

CI: 0105367312

Correo electrónico: hernanleonn@gmail.com

Pablo Xavier Minchalo Pintado

CI: 0104923909

Correo electrónico: xavier.6@hotmail.com

Tutor:

Ing. Gustavo Giovanni Flores Sánchez, PhD

CI: 0102157161

Cuenca, Ecuador

13-noviembre-2020



Resumen

El objetivo del presente artículo es la determinación de un indicador de clima organizacional y un indicador de satisfacción laboral para los docentes de la Universidad de Cuenca. Así mismo, evidenciar la importancia que tiene la situación laboral de los docentes tanto en su Clima Organizacional como Satisfacción Laboral, permitiendo establecer de esta manera un criterio claro sobre la incidencia positiva o negativa que tienen dichas variables en el correcto desempeño de los docentes. El campo de investigación fueron las 12 facultades de la Universidad de Cuenca, tomándose para ello una muestra de 372 docentes, entre contratados y titulares. La metodología se fundamenta en un estudio con enfoque cualitativo-cuantitativo de tipo descriptivo con corte transversal y de característica no exploratoria.

El modelo de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968) y el modelo de Satisfacción Laboral s20/23 de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), sirvieron como base para la determinación de los indicadores, los mismos que fueron adaptados al ámbito educativo. Los resultados obtenidos con la determinación de los indicadores fueron: el 65% de los docentes muestran que su clima organizacional es “Bueno”, en cambio, la satisfacción laboral general muestra que el 78% del personal docente está “Bastante satisfecho” con su situación laboral.

Palabras claves: Clima Organizacional. Satisfacción Laboral. Educación Superior. Docentes. Percepción.



Abstract

The objective of this article is to determine an indicator of climate organizational and an indicator of job satisfaction for teachers at the University of Cuenca. Likewise, to demonstrate the importance of the employment situation of teachers both in their Climate Organizational and Job Satisfaction, thus allowing establishing a clear criterion of the positive or negative impact that these variables have on the correct performance of teachers. The research area was the 12 faculties of the University of Cuenca, taking a sample of 372 teachers, between hired and incumbents. The methodology is based on a study qualitative-quantitative, of descriptive and cross-sectional nature and non-exploratory character.

The Litwin and Stringer's (1968) Organizational Climate model and J.L. Meliá and J.M. Peiró (1998) S20/23 Job Satisfaction model served as the basis for determination the indicators, which were adapted to the educational environment. The results obtained with the determination of the indicators were: 65% of the teachers show that their organizational climate is "Good", instead, the general job satisfaction shows that 78% of the teaching staff is "Quite satisfied" with their situation labor.

Keywords: Organizational Climate. Job Satisfaction. Higher Education. Teachers. Perception.



INDICE

Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción	9
1. Dimensión Teórica.....	10
1.1 Clima Organizacional (CO).....	10
1.1.1 Tipos de Clima Organizacional.....	12
1.1.2 Teorías relacionadas con el Clima Organizacional.....	13
1.1.3 Dimensiones del Clima Organizacional	14
1.1.4 El Clima Organizacional en las Instituciones Educativas.....	14
1.1.5 El Clima Organizacional en Instituciones Universitarias	15
1.1.5.1 Dimensiones del Clima Organizacional Universitario	16
1.2 Satisfacción Laboral	17
1.2.1 Antecedentes	17
1.2.2 La satisfacción laboral y su importancia	19
1.2.3 Teorías relacionadas con la satisfacción laboral	20
1.2.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	21
1.2.5 La satisfacción laboral en las Instituciones de Educación Superior	22
1.3 Estado del Arte.....	24
2. Dimensión Metodológica	27
2.1 Tipo de Investigación	27
2.2 Muestreo y recolección de la información.....	28
2.3 Instrumento	28
2.4 Análisis de datos	29
3. Resultados	31
3.1 Análisis Descriptivo.....	31
3.2 Análisis de Fiabilidad	31
3.2.1 Fiabilidad del Clima Organizacional General	32
3.2.2 Fiabilidad del Clima Organizacional por Dimensión	32
3.2.3 Fiabilidad de Satisfacción Laboral	32
3.2.4 Fiabilidad de la Satisfacción Laboral por Factor.....	33
3.3 Análisis Chi-Cuadrado	33
3.4 Análisis correlacional	34
3.5 Análisis de las Medias Poblacionales	37
3.6 Análisis Anova.....	37



3.7	Diagnóstico de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	38
3.7.1	Clima organizacional	38
3.7.2	Satisfacción Laboral	39
4.	Discusión	40
5.	Conclusiones	41
6.	Bibliografía	44
7.	Anexos	50



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Hernán Eduardo León Narváez en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación: "DETERMINACIÓN DE UN INDICADOR DE SATISFACCIÓN LABORAL Y UN INDICADOR DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA – 2019", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 13 de noviembre de 2020

Hernán Eduardo León Narváez

C.I: 0105367312



Cláusula de Propiedad Intelectual

Hernán Eduardo León Narváez, autor del trabajo de titulación "DETERMINACIÓN DE UN INDICADOR DE SATISFACCIÓN LABORAL Y UN INDICADOR DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA – 2019", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 13 de noviembre de 2020

Hernán Eduardo León Narváez

C.I: 0105367312



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Pablo Xavier Minchalo Pintado en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "DETERMINACIÓN DE UN INDICADOR DE SATISFACCIÓN LABORAL Y UN INDICADOR DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA – 2019", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 13 de noviembre de 2020



Pablo Xavier Minchalo Pintado

C.I: 0104923909



Cláusula de Propiedad Intelectual

Pablo Xavier Minchalo Pintado, autor/a del trabajo de titulación "DETERMINACIÓN DE UN INDICADOR DE SATISFACCIÓN LABORAL Y UN INDICADOR DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA – 2019", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 13 de noviembre de 2020



Pablo Xavier Minchalo Pintado

C.I: 0104923909



Introducción

Las organizaciones son consideradas campos importantes para el desarrollo de estudios de investigación; de la misma manera lo son las instituciones de educación superior. Por lo tanto, es preciso destacar al capital humano como pieza clave para el desarrollo dentro de las organizaciones, debido a la importancia que provoca un entorno laboral apropiado; además, lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo de trabajo (Alva Fructuoso & Domínguez Díaz, 2015).

Uno de los aspectos relevantes que permite realizar una aproximación al comportamiento de las organizaciones es el estudio del clima organizacional, el mismo que se emplea para detectar aquellos aspectos que podrían modificarse; de este modo se podrá desarrollar organizaciones más adaptables y eficientes. En este sentido, es importante para las organizaciones la búsqueda del bienestar y la satisfacción; según Chiang y San Martín (2010) son los componentes más importantes para la consecución de la felicidad (Salazar Cueva, 2018).

Por otro lado, el bajo nivel de bienestar y la insatisfacción pueden provocar lentitud laboral, ausencias y rotación de personal, así mismo, se pueden generar quejas, bajo desempeño, producción de baja calidad, servicio deficiente y problemas disciplinarios, por ende los aspectos relacionados a estas variables pueden reducir en gran medida la competitividad de las instituciones de educación superior (Newstrom, 2011).

Por lo antes mencionado, el evaluar la percepción sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las 12 facultades de la Universidad de Cuenca, nos permitirá tener un criterio claro y conciso de la incidencia positiva o negativa de los factores que afectan el correcto desempeño de los docentes, de tal manera que el resultado obtenido pueda considerarse para la generación de un indicador sobre el grado de satisfacción de los docentes de la Universidad de Cuenca.

El primer paso fue analizar la consistencia interna de los elementos de cada instrumento con el programa estadístico SPSS (versión 25), obteniendo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de fiabilidad para la



Satisfacción laboral de 0.934, y para el Clima Organizacional de 0.903, lo cual indica una excelente fiabilidad de los instrumentos, según la tabla desarrollada por George y Mallery (2016), mencionado por (Cabrera Salas, 2018).

Además, fue necesario identificar las condiciones relativas a la actividad que realizan los docentes, fundamentados en el nivel educativo, situación socio-económica y condiciones institucionales, las cuales afectan el desempeño y labor de los docentes. En el estudio participaron 372 docentes pertenecientes a las 12 facultades de la Universidad de Cuenca. Entre los resultados se destaca un nivel “bastante satisfecho” de satisfacción laboral y un nivel “bueno” para el Clima Organizacional; además de una correlación significativa y positiva entre los dos parámetros. Luego de haber obtenido el diagnóstico general del clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes, fue necesario determinar si se encuentran en los parámetros adecuados, los cuales se establecen en un óptimo bienestar y desempeño.

Con los antecedentes que presentó la percepción de los docentes, se evidenció la realización de una profundización relativa a la diferencia existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca.

La presente investigación tiene como objetivo principal la determinación de un indicador tanto de clima organizacional como de satisfacción laboral para los docentes de la Universidad de Cuenca. Así mismo, evidenciar la importancia de determinar los factores que afectan su rendimiento, el grado de cumplimiento de los objetivos económicos, personales y de la institución. Además, analizar como dichas variables influye en el personal docente titular y contratado; también, determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca.

1. Dimensión Teórica

1.1 Clima Organizacional (CO)

Para empezar con el estudio, es importante tomar como punto de partida el comportamiento organizacional, puesto que se enfoca en el estudio de las personas, su interacción con distintos grupos y como la organización influye en



su comportamiento. Es por ello que Luthans (2008) mencionado por Ñaña Baquerizo, indica que la importancia del comportamiento organizacional radica en la relación que posee con diferentes disciplinas como: la teoría de la organización, el desarrollo de la organización y la administración de recursos humanos; cuyo enfoque se basa en comprender y explicar el comportamiento individual y grupal en las organizaciones (2017, pág. 14).

Con relación al tema de estudio, el Dr. Raúl Gellerman en 1960 introdujo por primera vez en la psicología industrial/organizacional el término CO para referirse al ambiente interno existente entre los integrantes de determinada institución, sin embargo, el concepto de clima ha sido desarrollado recientemente, y es por su reciente desarrollo que no existe unificación entre los conceptos y las metodologías que permitan elaborar una definición clara (García Solarte, 2009).

Según García Solarte (2009), mencionado por (Rambay Tobar, San Miguel Casanova, & Duque Oliva, 2017), el CO conocido también como clima laboral, ambiente laboral u organizacional, es de suma importancia su estudio, puesto que reflejan los valores, las actitudes y las creencias de los miembros de la organización. Así como también, sirve para aquellas organizaciones competitivas que pretenden incrementar su productividad y a su vez mejorar la calidad de servicio prestado. Por estos motivos resulta de manera trascendental que se desarrolle un análisis del CO, debido a que se puede evaluar las fuentes de conflicto y estrés o de insatisfacción de los miembros de la institución, lo que contribuye a la generación de actitudes negativas frente a la misma; además, es importante recalcar que al realizar un diagnóstico del clima sería posible prever los problemas que podrían surgir con el paso del tiempo (Brunet, 2011).

Desde la perspectiva de los autores Hellriegel y Slocum el CO es “el conjunto de atributos que pueden ser percibidos sobre una organización particular o sobre sus subsistemas, y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus subsistemas tratan con sus miembros y su entorno” (Hellriegel & Slocum, 1974, pág. 256).

Para Chiavenato el CO es la “calidad del ambiente psicológico de una



organización, puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable)” (pág. 122). Asimismo, menciona que el CO se refiere a la calidad o propiedad del ambiente de la organización que se observa o se experimenta por los integrantes de la organización y que influye en su conducta (Chiavenato, 2004).

Para Scheneider (1990), mencionado por Rojas Martínez:

El clima organizacional es la interpretación que tienen los integrantes de una organización, generada por el vínculo de los mismos, sobre las prácticas, procedimientos y participación, formales o informales, que son esperados, apoyados y recompensados por la organización con base en estándares previamente establecidos (Rojas Martinez, 2013, pág. 8).

El CO puede ser considerado como la vivencia que se da día tras día en el interior de una organización, la cual puede variar dependiendo de cómo sea la situación de la institución y también depende de la percepción que tienen los trabajadores de la misma. Por todo ello, Dessler, sostiene que: “la estructura organizacional que incluye división del trabajo, patrones de comunicación y procedimientos, además del estilo de liderazgo y recompensa, tiene gran efecto sobre la manera como los trabajadores visualizan el clima de la organización” (Dessler, 1991, pág. 188).

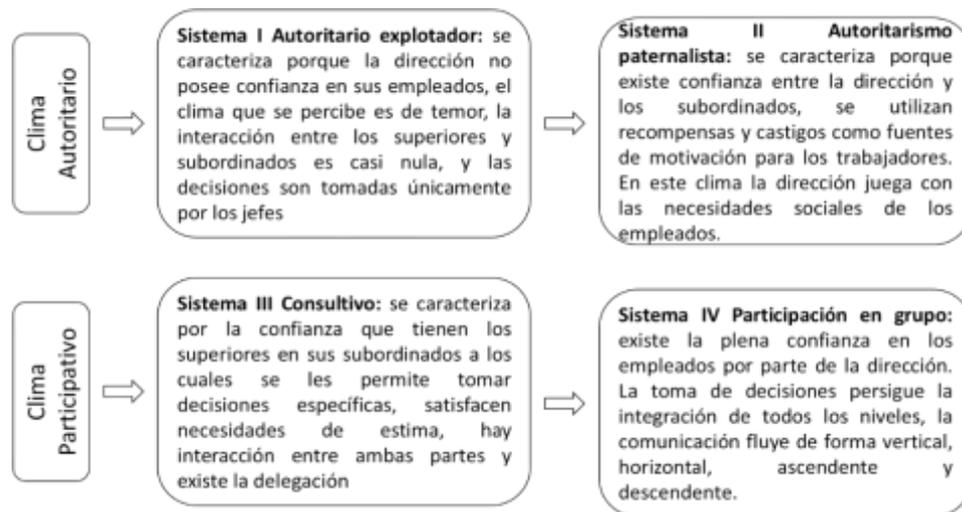
A breves rasgos se puede señalar que el CO no es más que la percepción de cada uno de los individuos que pertenecen a la organización; es decir, es el ambiente interno que percibe cada empleado. Al respecto, Robbins define a la percepción como “un proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente” (1999, pág. 90). Por lo antes mencionado se puede afirmar que el actuar o la conducta está definida por lo que perciben las personas, cada ser humano es capaz de dar una respuesta disímil a la de los demás en función de cómo su estímulo sea percibido. Por todos estos aspectos se va formando el CO.

1.1.1 Tipos de Clima Organizacional

Según Likert (1999) los tipos de Clima Organizacional son: Clima autoritario y

clima participativo.

Figura 1. Tipos de Clima Organizacional



Fuente: A partir de (Pérez Tenazoa & Rivera Cardozo, 2015)

Elaboración: Los autores

1.1.2 Teorías relacionadas con el Clima Organizacional

Los estudiosos sobre el clima organizacional han formulado un sinnúmero de teorías sobre el tema. A continuación, se mencionan algunas de ellas:

- a) Rensis Likert, fue quien inventó el Modelo de Gestión Efectiva y/o Participativa, donde definió cuatro sistemas y los denominó; autoritativo-explotador (Sistema 1), autoritativo-benévolo (Sistema 2), consultivo-participativo (Sistema 3), siendo estos contrastados con el estilo de dirección (Sistema 4) (Gan Bustos & Triginé Prats, 2013).
- b) Litwin y Stringer (1968), plantearon una teoría con respecto al clima organizacional, la misma “explica la importancia que tiene los aspectos de la conducta de las personas que laboran en una organización, utilizando los conceptos como motivación y clima, describiendo los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo” (Peña Cárdenas, Díaz Díaz, & Carrillo Puente, 2015, pág. 39).
- c) Schneider y Bartlett manifestaron una teoría con relación al clima organizacional, fundamentada en el desarrollo de cinco elementos principales, que son: apoyo de la gerencia, estructura de gestión,



preocupación por los nuevos empleados, conflicto interinstitucional, dependencia del agente y satisfacción general (Pelaes León, 2011).

- d) SERVQUAL, es un modelo que mide cinco dimensiones: (1) tangibilidad, (2) confiabilidad, (3) receptividad, (4) aseguramiento y (5) empatía. El enfoque fundamental de este modelo es el nivel de servicio que presta una organización determinada, y sirve como patrón a seguir del clima organizacional en la medida que consista como una representación de las experiencias compartidas de los miembros de la organización, el cual tiene efectos inmediatos sobre la eficacia de la misma (Huertas García & Domínguez Galcerán, 2015).

1.1.3 Dimensiones del Clima Organizacional

El cuestionario de Litwin y String está conformado por 9 dimensiones, las mismas que se detallan a continuación:

Tabla 1. Dimensiones del Clima Organizacional

Dimensión	Característica
Estructura	Cuan formal es la estructura organizacional.
Responsabilidad	Grado de libertad al momento de tomar decisiones por cuenta propia.
Recompensa	Énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo
Riesgo	El sentido de riesgo y desafío en la institución. Énfasis en tomar riesgos calculados.
Calidez	Énfasis en la prevalencia de la amistad y de grupos sociales informales.
Apoyo	Cuán importante es el apoyo entre directivos y empleados.
Estándares	Nivel de importancia de las normas y exigencia en el rendimiento en el trabajo.
Conflicto	Capacidad de tratar los problemas en forma abierta.
Identidad	Que tan identificado se encuentra el empleado con la organización.

Fuente: A partir de (Contreras Chavarria & Matheson Vargas, 1984)

Elaboración: Los autores

1.1.4 El Clima Organizacional en las Instituciones Educativas

El análisis del clima organizacional a nivel de instituciones de educación se dio por la aprobación de la Convención sobre los Derechos Humanos por las Naciones Unidas en 1948, siendo esto el inicio de una línea de investigación sobre los beneficios de poseer un clima positivo en los centros educativos (Murillo F. & Martínez Garrido, 2012). En el ámbito educativo, para un desarrollo



apropiado de los estudiantes debe existir una educación de calidad, esto implica considerar al capital humano como una ventaja competitiva, ya que el mismo puede adaptarse a nuevas exigencias. Es por ello que el clima organizacional es considerado como un elemento influyente en el capital humano.

En la actualidad, las organizaciones se han visto obligadas a adaptarse a los cambios constantes del entorno, es decir, para poder perdurar en el tiempo y volverse más competitivas tienen que enfrentar nuevos desafíos. Por tal motivo, es necesario que las instituciones educativas se potencien, mejoren las fortalezas y sepan aprovechar las áreas de oportunidad que poseen, de tal forma que puedan ser base fundamental para cumplir con los objetivos planteados.

Cada organización, en particular las instituciones educativas, responden a su misión y objetivos con modelos de gestión propia que los diferencian de otras instituciones, incidiendo estas diferencias en el ambiente interno de seguridad y confianza de la organización (Guevara P., 2018). Existe un sin número de factores que influyen para que una institución educativa incremente su efectividad; uno de estos factores es el clima organizacional, debido a que este se verá reflejado en el compromiso que se tenga por parte del personal docente en el trabajo, considerándolo así un pilar fundamental para garantizar un servicio de calidad, incrementar la productividad y a su vez el éxito de la institución en la que se labora (Salaiza Lizárraga, 2008).

1.1.5 El Clima Organizacional en Instituciones Universitarias

Previo a ahondar en el tema sobre el clima organizacional en universidades es importante mencionar que las instituciones de educación superior, según Ley Orgánica De Educación Superior, LOES.

Art. 352 de la Carta Suprema del Estado determina que el Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios superiores de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro (LOES, 2018, pág. 5).

Por todo ello, es necesario llevar a cabo una breve descripción de lo que se trata



el clima en las instituciones de educación superior previo al análisis de clima en las instituciones universitarias. Según los autores Castillo, Lengua y Pérez (2011), planteado por Rambay Tobar, et all (2017), hacen hincapié en que el análisis sobre el clima en las instituciones de educación superior tuvo sus inicios de una forma empírica en el año de 1950, cuando Halpin y Croft empezaron los estudios sobre el impacto que tendría el clima en el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Sin embargo, el norteamericano Arthur C. Perry fue quien empezó a estudiar el clima de una forma sistémica en las instituciones de educación superior y a su vez, fue quien pudo reconocer de una forma clara y detallada la influencia que tiene el clima organizacional en el aprendizaje de los estudiantes (Rambay Tobar, San Miguel Casanova, & Duque Oliva, 2017).

Los autores Eivazi, Nadri y Hosseinzadeh, (2014); Martinson, Thrush y Crain, (2013); Pierre, (2010), tras varios estudios que han venido desarrollando desde diversas perspectivas sobre el clima organizacional en universidades, han centralizado su atención en la satisfacción laboral, éxito académico, construcción de significados, quehacer del docente y calidad educativa, tales perspectivas utilizan como variables la motivación, el aprendizaje, la creatividad, la toma de decisiones, el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales desde el punto de vista de los diferentes actores educativos: docentes, directivos, estudiantes, administrativos, personal de apoyo y padres de familia (Bermúdez Aponte & Pedraza Ortiz, 2015).

1.1.5.1 Dimensiones del Clima Organizacional Universitario

Luego de la exploración de distintos planteamientos teóricos realizados por los autores Bermúdez Aponte y Pedraza Ortiz (2015), con relación al clima organizacional en el ámbito educativo, se agruparon en cuatro dimensiones; las dimensiones son: académica, socio-afectiva, administrativa y ética.

Tabla 2. Dimensiones del Clima Organizacional Universitario

Dimensión	Característica
Académica	Procesos de enseñanza-aprendizaje, logros académicos, actividades escolares, propósitos educativos y currículo. Es el espacio para la adquisición y el desarrollo de los procedimientos, normas y métodos de trabajo de cada una de las materias y áreas de conocimiento.



Socio-afectiva	Incluye todo lo relacionado con las percepciones que tienen los miembros de la institución respecto a sus relaciones interpersonales y la satisfacción frente al entorno. Las emociones y los sentimientos son considerados como elementos que inciden directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
Administrativa	Son todos los procesos de gestión y apoyo a la labor académica, que además incluye la circulación de la información. Otro aspecto que es importante tener en cuenta dentro de esta dimensión es la forma en que se estructura la organización. Involucra a los valores, virtudes y moral del ejercicio profesional o rol que se cumple en la institución.
Ética	La característica básica para que haya un clima ético en las organizaciones es que los docentes perciban y compartan los estándares, prácticas y procedimientos de la organización.

Fuente: A partir de (Bermúdez Aponte & Pedraza Ortiz, 2015)

Elaboración: Los autores

La comunidad educativa, en este caso los docentes son quienes configuran el clima organizacional universitario por medio de sus percepciones, respecto a las dimensiones académicas, socio-afectiva, administrativas y éticas sobre el clima organizacional universitario mencionadas anteriormente, se puede constatar que existe cierta relación entre los aspectos estructurales, emocionales y motivacionales que viven los docentes.

1.2 Satisfacción Laboral

1.2.1 Antecedentes

La satisfacción está condicionada por las aptitudes, la historia personal, el sexo, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural en donde se desenvuelven los individuos, es decir, las actitudes de las personas ante su trabajo son el reflejo de su estado de ánimo, comportamientos, sentimientos en relación a su actividad laboral. Asimismo, la satisfacción laboral orienta el comportamiento de la persona de forma consistente a favor o en contra de su actividad laboral (Miranda C. , 2015).

Las múltiples teorías sobre la satisfacción laboral concuerdan en la representación de tres aspectos fundamentales en su evolución. Primer aspecto, la satisfacción laboral hace referencia al estado emocional, sentimientos, repuestas afectivas de los individuos, comprendidas como las conductas laborales y la actitud generalizada ante el trabajo. El segundo aspecto, habla



sobre la existencia de múltiples definiciones, Harpaz 1983 citado por Miranda (2015), sostiene que estas diferencias teóricas se reflejan en las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que se obtiene entre el resultado de su trabajo y lo que espera recibir por su esfuerzo físico y mental. El tercer aspecto reconoce el interés que tiene la satisfacción laboral sobre las actitudes que tienen los individuos frente a su trabajo.

Bracho (1989) define a la satisfacción laboral como la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos (Pujol Cols L. , 2016).

Por su parte, Harpaz (1983) considera que la satisfacción a lo largo de su historia se resume en dos aproximaciones; la primera aproximación, la unidimensional, la cual se centra en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo; la segunda aproximación, la multidimensional, defiende que la satisfacción con aspectos específicos del trabajo está determinada por diferentes condiciones, y estas a su vez pueden ser medidos de forma independiente (2011).

Los autores Werther y Davis, 1983; Robbins, 2009, citado por Pujol Cols (2016) coinciden en que la satisfacción laboral implica una perspectiva positiva o negativa que el individuo tiene respecto a distintos aspectos que hacen a su puesto de trabajo y ambiente organizacional.

Siguiendo el mismo sentido, Thompson y Phua (2012) clasifican a la satisfacción laboral en dos categorías distintas. La primera, la satisfacción laboral afectiva la misma que se entiende como un concepto unidimensional y constituye una respuesta emocional positiva hacia el trabajo, es decir, representa un sentimiento hacia el trabajo que realiza (Spector, 1997). La segunda, la satisfacción laboral cognitiva la misma que está sustentada en una evaluación más racional y lógica de las condiciones de trabajo, es decir, implica un proceso cognitivo de evaluación de los elementos del trabajo y de contraste entre las percepciones y sus expectativas (Moorman, 1993). Sin embargo, para Schleicher et al., (2004) la satisfacción laboral afectiva y cognitiva puede ser combinada para elaborar un constructo más amplio (Pujol Cols L. , 2016).



Meliá y Peiró (1989) presenta un cuestionario en el cual su nivel de fiabilidad y validez es considerable, debido a la formulación directa de preguntas acerca del grado de satisfacción o insatisfacción de los sujetos de estudio, permitiendo así la obtención de una medida global de satisfacción, además, tiene en cuenta las restricciones motivacionales y temporales a que están frecuentemente expuestos los sujetos en contextos organizacionales como: los sentimientos y expectativas que una persona tiene sobre su trabajo, el entorno laboral, las condiciones físicas de trabajo, las relaciones con los colegas y directivos, los horarios, remuneraciones, seguridad en el trabajo, responsabilidad, reconocimiento y las horas de trabajo, (Meliá, 1989). El cuestionario S20/23 es una forma intermedia y cuenta con 23 ítems, en el que se describen cinco factores: la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca del trabajo y el nivel de participación (Chiang Vega , Salazar Botello, & Núñez Partido, 2007).

Autores como Lambert y Paoline (2008), Buitendach y Rothmann (2006), Lambert, Pasupuleti, Cluse-Tolar, Jennings y Baker (2006), Testa (2001), mencionados por Pérez Vilar (2011), han demostrado la influencia de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional, el cual hace referencia a los lazos entre el individuo y la organización, de los cuales podemos mencionar la lealtad, pertenencia, apego y la creencia en el sistema de valores (Mowday, Porter, & Steer, 1982).

1.2.2 La satisfacción laboral y su importancia

El recurso humano, en la actualidad, es uno de los elementos más importantes en toda organización, ya que en ellos se encuentra el conocimiento, creatividad, productividad, etc. Por lo tanto, las organizaciones deben asumir el compromiso de gestionar sus objetivos basados en las necesidades de sus colaboradores e intentar satisfacerlas para generar mayores beneficios.

El objetivo de la satisfacción laboral es describir los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas y el desempeño en sus puestos de trabajo; con esto se podrá conocer los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones de la organización en el personal, y con



ello mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la misma (Alfaro Peña, 2015).

Actualmente no existe una definición única sobre el concepto de satisfacción laboral, debido a que cada autor desarrolla su propia definición (**ver anexo 1**). Muchos autores hacen referencia a que la satisfacción laboral parte de un estado emocional de las personas. Para Locke (1976) es el "estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona", en cambio para Muchinsky (2000) es "el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo" (pág. 238). De esta manera, se considera que un empleado se siente satisfecho con su trabajo cuando experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad (Leal, Román, Alfaro, & Rodríguez, 2004).

1.2.3 Teorías relacionadas con la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un apartado con el que se relacionan múltiples teorías; en las que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto (García Viamontes, 2010).

Existen características que influyen en la percepción de las condiciones del puesto de trabajo como: la retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo y las oportunidades de progreso (Hannoun, 2011). Todos estos supuestos pretenden explicar la satisfacción laboral, se han revisado artículos de investigación en los cuales se mencionan los siguientes:

- a)** La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg. Esta teoría menciona dos categorías las mismas que son independientes una de la otra. La primera, formada por factores motivadores o satisfactores (el logro, el reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad), los cuales se centran en el contenido del trabajo. La segunda describe a factores higiénicos o insatisfactores (la política de la organización, la supervisión, las relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, el salario, la seguridad y las condiciones de



trabajo y posición social), los cuales producen insatisfacción en el trabajo, y afectan el ambiente externo del mismo (Gamboa Ruiz, 2010).

- b) La teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow, dicha teoría se basó en la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: las fisiológicas (el hambre, sed, refugio, sexo); de seguridad (seguridad y protección del daño físico y emocional); las sociales (el afecto, pertenencia, aceptación y amistad); de estima (el respeto a uno mismo, la autonomía, el logro, el estatus, el reconocimiento y la atención); y la autorrealización (el crecimiento, el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo), (Eustaquio Briceño, 2016).
- c) La teoría de expectativas de Porter y Lawler, en 1967 plantean el modelo de motivación en el trabajo, con el cual sostienen que la satisfacción laboral depende de las recompensas recibidas por el trabajador y en parte por el nivel del desempeño alcanzado. Cuando existe correspondencia entre lo esperado y lo recibido, aparecerá la satisfacción, mientras que cuando exista una desigualdad se generará insatisfacción, es decir, la teoría opera en dos dimensiones: la motivación intrínseca, la cual corresponde a las personas que realizan una actividad porque la encuentran interesante y sienten satisfacción espontánea al ejecutarla, mientras que la motivación extrínseca depende de otros aspectos tales como recompensas verbales o tangibles (Salazar Cueva, 2018).

1.2.4 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Se han identificado gran variedad de dimensiones o variables que influyen en la Satisfacción Laboral. Por ello Mesa y Ramírez (2010), menciona que cada investigador ha diseñado su propio instrumento con el fin de ajustarlo a su grupo objetivo de acuerdo a las características que éste posea (Castillo Inostroza & Cifuentes Martínez, 2019).

Según Chiang, Salazar, Huerta, & Nuñez (2008) citado por Eustaquio Briceño (2016), se establecen las siguientes dimensiones (**ver tabla 3**):

Tabla 3. Factores de la Satisfacción Laboral

Factor	Característica
--------	----------------



FACTOR I	Satisfacción en relación con sus superiores	El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción, líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados, forman parte de la satisfacción o insatisfacción de sus trabajadores.
FACTOR II	Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo	El ambiente de trabajo permite el bienestar personal y facilita hacer un buen trabajo, es decir, un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permiten un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.
FACTOR III	Satisfacción con su trabajo	Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.
FACTOR IV	Satisfacción con el reconocimiento	Existen dos tipos de reconocimientos: los extrínsecos la otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados (salarios y políticas de ascensos). Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente (sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho).
FACTOR V	Satisfacción con la participación en las decisiones	Es importante para el empleado que una empresa tome en cuenta sus opiniones, debido a que el trabajador es el que está en contacto directo con la producción de la empresa.

Fuente: A partir de (Eustaquio Briceño, 2016) y (Meliá, 1989)

Elaboración: Los autores

1.2.5 La satisfacción laboral en las Instituciones de Educación Superior

La Universidad está considerada como una organización muy compleja, debido a los múltiples grupos participantes como son: docentes, personal administrativo, estudiantes, investigadores, personal de seguridad y limpieza, etc., cada uno movido por distintos intereses y fines (Pujol Cols & Arraigada, 2015).

Art. 2 LOES, Uno de los mayores retos que enfrentan las instituciones de educación superior es dirigir su actividad a la formación integral del ser humano, a quienes les corresponde producir propuestas y planteamientos para buscar la solución a los problemas que enfrenta el país (LOES, 2018).

Los docentes universitarios, cumplen con un rol protagónico en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación universitaria, además representan el



mayor recurso de dichas instituciones y son quienes están directamente relacionados con las actividades laborales del entorno educativo. Pujol (2012) citado por Enríquez Bravo y Calderón Salazar (2017) menciona que es de gran importancia en una organización, la conducta y rendimiento de su personal, los cuales influyen en la calidad y optimización de los servicios que brindan; por tanto, un personal que está satisfecho y trabaja en equipo, forma un pilar fundamental en las organizaciones exitosas.

Badano y otros (2004) citado por (Lodoño, 2015) sostienen que:

...el trabajo docente es una relación particular en la que están presentes la historia social, institucional, la disciplina, la gestión, las presiones, los lugares y también el tiempo de las expectativas como partes de la subjetividad que se construye en función del mismo (Lodoño, 2015, pág. 28).

Una docencia universitaria eficiente debe garantizar e integrar la doble comprensión del proceso científico y de los usos de la ciencia. Por ello, es fundamental considerar la actualización y formación de los docentes, ya que cumplen un rol vital en la comunidad universitaria por ser el generador del conocimiento científico.

La educación superior es un valor que se define considerando situaciones educativas específicas y no como un valor absoluto, lo cual dependerá de la perspectiva social y teórica desde la cual se la enuncian (profesores, padres de familia, estudiantes, sectores productivos, estado) y desde el lugar en que se realiza (CONEA, 2003).

Por su parte, Padrón (1994) citado por Haydeé, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez (2011) sostiene que la satisfacción laboral para el caso de los docentes se la entiende desde dos puntos de vista: el primero a nivel personal, cuando el individuo demuestra su satisfacción por el trabajo que realiza, cuando se proyecta directamente hacia sus necesidades y se hacen extensivos los aspectos de sí mismo; y el segundo a nivel profesional, en donde las relaciones personales, tanto de su trabajo como de su entorno son las que determinan su satisfacción/insatisfacción.



Morillo (2006) citado por Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez (2011) por su parte, sostiene que un docente puede lograr la formación integral de un individuo, y a su vez generar cambios de conducta en la dinámica social, cuando se siente motivado, satisfecho y comprometido con el trabajo y su entorno.

La satisfacción o insatisfacción laboral en los docentes universitarios puede estar ligada a ciertos factores externos: el salario, las condiciones de trabajo, los beneficios monetarios o compensaciones extra salario, la supervisión, la institución (Peiró, 2001).

1.3 Estado del Arte.

Los estudios de clima organizacional y satisfacción laboral en el ámbito educativo en su mayoría se han llevado a cabo en universidades de Estados Unidos y Europa; mientras que, en América Latina aún se encuentran en sus inicios, debido a que no hay mayores investigaciones en donde se analicen dichas variables en conjunto. Sin embargo, en los últimos años el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral ha tomado mucha fuerza en el ámbito educativo.

En Ecuador los constantes cambios en el sector educativo por la aprobación de las nuevas leyes, reglamentos y disposiciones emitidas por los gobiernos de turno; han generado que el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes no sea el adecuado (Enriquez Bravo & Calderón Salazar, 2017).

Sandoval, Magaña y Surdez (2013), realizaron un estudio en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en México, el objetivo de estudio fue determinar la percepción del clima organizacional en docentes investigadores de una institución de educación superior. El análisis mostró que los docentes se encuentran sometidos a una serie de evaluaciones de sus actividades académicas que repercuten en un clima organizacional en deterioro. Aplicaron un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población. Dando como resultado que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Adicional, concluyeron que de manera general las dimensiones que reportan los valores más bajos son la de interés por la investigación y el estudio y la presión laboral.



Baño Ayala, Villacrés Cevallos, Arboleda Álvarez, y García Zapata (2016), evaluaron el clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador. La investigación surgió ante la necesidad de establecer si el clima organizacional en los docentes universitarios es favorable o no para llevar a cabo sus labores académicas; por tal razón se desarrolló una metodología para medir el clima organizacional en las IES de la provincia de Chimborazo, aplicando una encuesta validada por Chiang et al. (2008); a una muestra de 319 docentes; luego se determinó la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alpha de Cronbach AC ($\alpha = 0.914$), se aplicó el Análisis Factorial Exploratorio AFE (KMO = 0,962) con el objetivo de determinar la validez del constructo de clima organizacional lo que determinó un reagrupamiento en cuatro dimensiones finales: 1. Apoyo, Confianza e Innovación (TCL_ACI); 2. Reconocimiento y Equidad (TCL_ER); 3. Autonomía (TCL_AUTO); 4. Cohesión (TCL_COHO); luego se obtuvo la ecuación estructural estimada por el método de mínimos cuadrados no ponderados del modelo MIMIC determinándose una asociación positiva de todas las dimensiones citadas sobre la variable de clima organizacional; concluyendo, con un estudio comparativo del clima organizacional entre la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) y Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH).

NWAKPA (2017), examinó cómo el clima organizacional afecta la satisfacción laboral del personal académico en la educación terciaria del estado de Ebonyi en Nigeria. El análisis de la investigación se realizó con la puntuación media y la estadística de la prueba t de student. El resultado del estudio reveló que existe una diferencia significativa entre la satisfacción laboral del personal académico basada en clima organizacional. Además, demostró que el personal académico en un clima organizacional abierto tiene una mayor satisfacción laboral que aquellos que trabajan en un clima organizacional cerrado. Por ello, sugiere que el clima organizacional abierto debería ser alentado y sostenido en instituciones de educación terciaria.

García (2017), realizó su estudio en un centro de educación superior de la ciudad de Ibarra-Ecuador; cuyo objetivo fue evaluar y describir el nivel de satisfacción laboral de 105 trabajadores correspondientes al personal docente y



administrativo; en donde la dimensión que presentó mayor grado de satisfacción es el nivel de participación; en cambio, la dimensión con menor grado es la satisfacción con el ambiente físico. Asimismo, las dimensiones de la variable satisfacción laboral revelaron que entre todas sus dimensiones tiene una relación positiva y significativa. Igualmente, el uso del instrumento de medición presentó una consistencia interna mayor a 0,9.

Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) realizaron su investigación sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala en Ecuador con el objetivo de socializar la información obtenida para aportar al conocimiento y la toma de decisiones. Los resultados obtenidos de dicho análisis fueron que, la influencia en el comportamiento de las personas se vio afectada por las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como, las particularidades del medio físico de la organización.

Pham (2017), llevó a cabo un estudio sobre los factores que afectan la satisfacción laboral de los docentes en algunas universidades de Vietnam. Los datos obtenidos para el estudio fueron de 167 encuestas. Como resultado, tres de las seis variables (incluidos los beneficios salariales y complementarios, el reconocimiento y comunicación) tienen una relación influyente con la satisfacción laboral del profesor en el análisis de regresión lineal. Además, el estudio planteó tres factores adicionales para mejorar la satisfacción laboral de los docentes: Relación con los supervisores, Relación con los compañeros de trabajo, y Procedimientos operativos.

Cabrera (2018) en su estudio sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana, plantea un diseño de alcance correlacional para evaluar las relaciones entre las variables. Los resultados muestran al clima organizacional de los colaboradores como “muy favorable”; en cambio, la satisfacción laboral muestra una valoración “media”, siendo esta consistente en todos sus indicadores. Además, evidencia la existencia de relaciones positivas entre: la dimensión autorrealización del clima organizacional y el indicador logro de la satisfacción; la dimensión involucramiento y el indicador trabajo y; la dimensión comunicación y el indicador



responsabilidad.

Okoli (2019), realizó su investigación sobre la relación que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral entre el personal académico en universidades privadas seleccionadas en el sudeste de Nigeria. Los datos fueron recolectados usando un cuestionario auto-administrado a una muestra aleatoria de 182 miembros del personal académico. Los resultados revelaron que existe una correlación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; también mostraron una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional (estilo de liderazgo y libertad académica) y las dimensiones de satisfacción laboral (satisfacción con el apoyo y satisfacción con las condiciones de trabajo), con lo cual mencionó que la insatisfacción del personal académico no solo afectará la calidad de su trabajo sino también el clima organizacional.

Por lo mencionado anteriormente, el estudio plantea las siguientes hipótesis que serán demostradas en párrafos posteriores:

- a) Existe una relación directa entre el nivel de clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca;
- b) El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente titular tienen mayor incidencia que el clima organizacional y satisfacción laboral del personal contratado de la Universidad de Cuenca.

2. Dimensión Metodológica

2.1 Tipo de Investigación

Esta investigación se fundamenta en un estudio con enfoque cualitativo-cuantitativo de tipo descriptivo con corte transversal y de característica no exploratoria. Así mismo, los trabajos de investigación, textos y páginas web especializadas en temas referentes al clima organizacional y satisfacción laboral en los que se fundamenta la revisión literaria del presente estudio corresponden a revistas científicas pertenecientes a Scopus, Latindex y Google Académico, las mismas que son necesarias para la construcción de conocimiento.



2.2 Muestreo y recolección de la información

Para la determinación de la muestra se tomó en consideración el periodo académico marzo-agosto de 2019, el cual registró un total de 1016 docentes tanto titulares como contratados, los mismos que conforman las 12 facultades de la Universidad de Cuenca; según información proporcionada por la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación (DTICS) de la Universidad de Cuenca.

La fórmula que se empleó fue la propuesta por Murray y Larry (2009) (**ver tabla 4**), misma que se aplica a poblaciones finitas, siendo el caso los docentes de la Universidad de Cuenca, se consideró un nivel de confianza del 98% y un margen de error muestral del 5%, el resultado obtenido fue un total de 372 observaciones. Además, se realizó un muestreo aleatorio estratificado para escoger a los docentes que participarían del estudio; este método asegura que la muestra sea representativa a la población en función de las variables seleccionadas (Otzen & Manterola, 2017, pág. 231).

Tabla 4. Muestra

Estadísticos	Tamaño De Muestra	Datos
	Error	0
	Z²	5
	n	354
	n final 5% rechazo	372

Fuente: Murray y Larry (2009),

Elaboración: Los autores

2.3 Instrumento

Para efecto de la presente investigación, los instrumentos utilizados para su validación son: el cuestionario elaborado por Litwin y Stringer (1968) para el clima organizacional (**ver anexo 2**) y, el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró para la satisfacción laboral (**ver anexo 3**), los cuales fueron adaptados para ser aplicados a los docentes de la Universidad de Cuenca.

El cuestionario de Litwin y Stringer (1968), permite a investigadores y directores de talento humano conocer aspectos importantes de la realidad organizacional, este instrumento está constituido por cincuenta y tres ítems, apoyados en nueve dimensiones (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez,



Apoyo, Normas, Conflicto e Identidad), y cada una de ellas posee ítems positivos y negativos (**ver anexo 4**), en una escala tipo Likert de 4 puntos. En el caso de los ítems positivos las respuestas son: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. De acuerdo, 4. Muy de Acuerdo; y, para los ítems en forma negativa: 1. Muy de acuerdo, 2. De acuerdo, 3. En desacuerdo, 4. Muy en desacuerdo (Marín Pérez, 2013).

El cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989), consta de 23 ítems, los cuales identifican cinco factores (Supervisión, Ambiente Físico, Prestaciones Recibidas, Intrínsecas del Trabajo, Nivel de Participación). Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert con alternativas de respuesta: 1. Muy Insatisfecho, 2. Bastante Insatisfecho, 3. Algo Insatisfecho, 4. Indiferente, 5. Algo Satisfecho, 6. Bastante Satisfecho, 7. Muy Satisfecho (Meliá, 1989).

Previo a la aplicación definitiva de la encuesta, se realizó una prueba piloto, la cual sirvió para validar el cuestionario y es por tal motivo, que se tomó aleatoriamente a la facultad de ciencias económicas y administrativas, y del mismo modo a los docentes que fueron encuestados, llevándose a cabo un total de 17 cuestionarios en dicha facultad. A su vez, la prueba piloto permitió corregir aspectos como el entendimiento de las preguntas, el formato de la encuesta; además, establecer situaciones no contempladas inicialmente como el levantamiento de información por medio de la plataforma digital Kobocollect (versión 1.25.1). La aplicación de la encuesta final se la realizó en noviembre y diciembre de 2019.

2.4 Análisis de datos

Para analizar la consistencia interna de los elementos de cada instrumento se utilizó el programa estadístico SPSS (versión 25), obteniendo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de fiabilidad para la Satisfacción laboral de 0.934, y para el Clima Organizacional de 0.903, lo cual indica una excelente fiabilidad de los instrumentos, según la tabla desarrollada por George y Mallery (2016), mencionado por Cabrera (2018). Además, se utilizó herramientas estadísticas como el análisis de medias, fiabilidad, chi cuadrado, correlaciones de Pearson y Anova, con los cuales se obtuvieron resultados



descriptivos y relaciones existentes entre las variables estudiadas.

Por su parte, Marín (2013), describe los parámetros para determinar el indicador de clima organizacional, mismos que se detalla a continuación: primero, para calcular las dimensiones se tiene que sumar el puntaje de la respuesta de cada pregunta por dimensión, ejemplo: Estructura: respuestas $p1+p2+p3+p4+p5+p6+p7+p8+p9+p10=X$ ese valor se divide por 10 (cantidad de preguntas) y luego lo dividen por la cantidad de pruebas aplicadas; segundo, se suma el resultado de clima de cada dimensión $d1+d2+d3+d4+d5+d6+d7+d8+d9=X$; finalmente, el valor obtenido se divide para el total de dimensiones. Al realizar esta última operación matemática obtenemos el puntaje de Clima General. Por consiguiente, para saber en qué rango se encuentra al clima organizacional se utilizó la tabla de rangos codificada (**ver anexo 5**).

Por otro lado, para el análisis de satisfacción laboral se utilizó hojas electrónicas de Microsoft Excel. Con la cual se realizó un análisis cuantitativo de cada constructo, por ítem y por factor, así como determinar las frecuencias y promedios; luego, se establecen rangos en porcentajes, conforme a la escala del cuestionario (Salazar Cueva, 2018). Mediante la metodología descriptiva se analizaron y detallaron los resultados, los cuales permiten visualizar la percepción que tienen los docentes de la Universidad de Cuenca en cuanto al nivel de satisfacción laboral total y por factor (**ver anexo 15**).

Para medir el grado de relación que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral se utilizó la herramienta estadística correlación de Pearson, la misma que consideró como variable dependiente a la satisfacción laboral y como variable independiente al clima organizacional. Con respecto a la situación laboral de los docentes, se tomó en consideración cada variable de manera independiente, es decir, por un lado, el clima organizacional y satisfacción laboral de docentes contratados y por otro lado el clima organizacional y satisfacción laboral de docentes titulares.

Para el caso del análisis realizado con la herramienta estadística ANOVA; se consideró como variable dependiente a la situación laboral (titular y contratado)



de los docentes y como variables independientes la valoración por dimensión o factor tanto de clima organizacional como de satisfacción laboral.

Para facilitar el análisis estadístico de los datos se procedió a agrupar aquellas variables con valores dispersos, por lo que se realizó las siguientes recodificaciones: edad codificada en 3 categorías (de 27-37, 38-47, y 48 en adelante), tiempo de docencia codificada en 4 categorías (de 1-10, 11-20, 21-30, y 31 en adelante), horas de docencia codificada en 4 categorías (de 5-15, 16-25, 26-35, y 36 en adelante), y horas de docencia en el hogar codificada en 4 categorías (de 0-5, 6-10, 11-15, 16 en adelante).

3. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo.

Del total de docentes entrevistados de la Universidad de Cuenca, el 52% son hombres y el 48% restante son mujeres (**ver anexo 6**), es decir, la diferencia entre hombres y mujeres es mínima. Con respecto a la edad, el 35% de los encuestados tiene edades comprendidas entre los 27 y 37 años; el 34% se encuentra entre 38 y 47 años; y el 31% restante 48 años en adelante (**ver anexo 7**). En cuanto al nivel de estudios del total de docentes encuestados el 85% poseen cuarto nivel (maestría), y el 15% restante posee cuarto nivel (maestría) y doctorado (PHD) (**ver anexo 8**). En cuanto a la situación laboral de los docentes el 58% son contratados, y el 42% restante son docentes titulares (**ver anexo 9**). Por ende, es posible determinar que los docentes contratados tienen mayor representatividad con relación a los titulares. Así mismo, al analizar la carga horaria de los docentes observamos las más representativas: el 47% laboran en horario diurno-vespertino, seguido por el 22% de aquellos docentes que laboran únicamente en horario diurno y el 17% en horario diurno-vespertino-nocturno (**ver anexo 10**). Con relación al tiempo de docencia, el 74% de los docentes llevan laborando de 1 a 10 años, el 15% aquellos que se encuentran laborando entre 11 a 20 años, el 8% de docentes laboran de 21 a 30 años, y el 3% restante de 31 años en adelante (**ver anexo 11**).

3.2 Análisis de Fiabilidad

Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, se pudo determinar la fiabilidad de los



instrumentos tanto de Clima Organizacional como de Satisfacción Laboral, desarrollado por J. L. Cronbach, considerando que, mientras más cercano a 1 presente el instrumento, existe una mayor consistencia de las variables (Frias Navarro, 2019);

3.2.1 Fiabilidad del Clima Organizacional General

El instrumento de Clima organizacional considera 53 preguntas; la tabla 5 nos muestra un Alfa de Cronbach de 0,903, con lo que podemos decir que existe una alta fiabilidad para dicha escala, y que es factible realizar el análisis del clima organizacional de los docentes de la Universidad de Cuenca.

Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	53

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.2.2 Fiabilidad del Clima Organizacional por Dimensión

Así mismo, la tabla 6 muestra un Alfa de Cronbach del clima organizacional por dimensiones que oscila entre (0,253 y 0,769). Es necesario indicar, que los ítems 25, 26 y 28 en la dimensión riesgo, estadísticamente no tienen mayor relevancia al momento de analizar su Alfa de Cronbach, puesto que el resultado en su conjunto es negativo, por lo que se procede a eliminar del análisis y el nuevo resultado paso de -0,196 a 0,366.

Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad

Dimencion	N.- de Elementos	Alfa de Cronbach	Dimencion	N.- de Elementos	Alfa de Cronbach
1 Estructura	10	0,769	6 Estándar	6	0,671
2 Responsabilidad	7	0,253	7 Apoyo	5	0,494
3 Recompensa	6	0,586	8 Conflicto	5	0,503
4 Riesgo	5	0,366	9 Identidad	4	0,606
5 Calidez	5	0,751			

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.2.3 Fiabilidad de Satisfacción Laboral

De igual manera, se aplicó un instrumento con 23 preguntas para la variable



Satisfacción Laboral, la misma que presentó un Alpha de Cronbach de 0.934, por lo que es posible considerar que el constructo cuenta con una alta consistencia interna (**Ver tabla 7**).

Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	23

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.2.4 Fiabilidad de la Satisfacción Laboral por Factor

De la misma manera, se evaluó la consistencia interna de cada factor del instrumento de Satisfacción Laboral, mediante el índice del Alpha de Cronbach (**ver tabla 8**). De forma general es posible mencionar que los cinco factores de satisfacción laboral tienen alta consistencia interna, puesto que los valores oscilan entre 0,758 y 0,899.

Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad

Factor	Alfa de Cronbach	N.- de Elementos
1 Supervisión	0,899	6
2 Ambiente Físico	0,887	5
3 Prestaciones	0,758	5
4 Intrínseco del Trabajo	0,809	4
5 Participación	0,876	3

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.3 Análisis Chi-Cuadrado

Para analizar la dependencia o relación existente entre la situación laboral de los docentes y las dimensiones del clima organizacional, así como, la situación laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral, se empleó la herramienta estadística Chi-Cuadrado. El análisis reveló que no existe relación o asociación de la situación laboral con respecto al clima organizacional, salvo en los factores de estructura, estándar e identidad, debido a que los valores obtenidos en su nivel de significancia son menores al 0,05. Del mismo modo, el análisis con el

estadístico chi-cuadrado muestra que no existe relación o asociación de la situación laboral con respecto a la variable satisfacción laboral, debido a su nivel de significancia que es mayor al 0,05 en todos sus factores (**ver tabla 9**).

Tabla 9. Chi-Cuadrado y valores probabilísticos: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

No	Dimensiones/Factores a prueba	Chi cuadrado calculado	P-value	Observación
1	Situación Laboral y la Estructura	15,227	$p = 0,002$	
2	Situación Laboral y la Responsabilidad	5,255	$p = 0,154$	$P > 0,05$
3	Situación Laboral y la Recompensa	3,125	$p = 0,373$	$P > 0,05$
4	Situación Laboral y el Riesgo	2,262	$p = 0,520$	$P > 0,05$
5	Situación Laboral y la Calidez	7,407	$p = 0,060$	$P > 0,05$
6	Situación Laboral y el Estándar	7,352	$P = 0,025$	
7	Situación Laboral y el Apoyo	3,923	$P = 0,270$	$P > 0,05$
8	Situación Laboral y el Conflicto	3,411	$P = 0,333$	$P > 0,05$
9	Situación Laboral y la Identidad	8,086	$P = 0,044$	
10	Situación laboral y Supervisión en el trabajo	8,582	$p = 0,198$	$P > 0,05$
11	Situación laboral y Ambiente de trabajo	3,927	$p = 0,686$	$P > 0,05$
12	Situación laboral y Prestaciones en el trabajo	6,815	$p = 0,338$	$P > 0,05$
13	Situación laboral y la Situación intrínseca	4,712	$p = 0,318$	$P > 0,05$
14	Situación laboral y Participación en el trabajo	6,613	$p = 0,358$	$P > 0,05$

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.4 Análisis correlacional

Los resultados de las correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral tanto de docentes titulares como contratados (**ver anexo 12 y 13**, respectivamente), muestran que cerca del 93% de correlaciones calculadas para el caso de docentes titulares tiene relación entre sus variables, a excepción de las correlaciones realizadas entre las dimensiones riesgo y los factores ambiente físico, prestaciones recibidas e intrínsecas del trabajo de la satisfacción laboral, cuyos resultados son mayores a un nivel de significancia del 0,05%, es decir, que no tienen relación alguna. De la misma manera, el 91% de correlaciones calculadas en el caso de los docentes contratados son estadísticamente significativas, a excepción de las correlaciones entre: responsabilidad, estándar e identidad versus el ambiente físico, y, el riesgo versus la satisfacción intrínseca del trabajo, las cuales tienen un nivel de



significancia mayor al 0,05%, es decir que no poseen relación.

Por otro lado, el análisis correlacional nos permite visualizar la existencia de un grado de relación, que puede ir de negativa perfecta (-1), a positiva perfecta (+1) (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1998) (**ver anexo 14**). Para esta investigación, se tomará los valores más representativos, como es el caso de la correlación entre las dimensiones riesgo versus el nivel de participación que es de 0,663, el mismo que se encuentra dentro del rango de correlación positiva considerable, con respecto a los docentes titulares. De la misma manera, el valor más representativo es de 0,488 de la correlación entre las dimensiones calor versus la supervisión perteneciendo al rango de correlación positiva media, con respecto a los docentes contratados de la Universidad de Cuenca.

Por lo tanto, con los resultados obtenidos en los análisis estadísticos; chi-cuadrado y correlación de Pearson, es posible considerar que existe una relación positiva considerable entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes titulares, y una relación positiva media entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes contratados (**ver tabla 10**), además, se pudo corroborar dichos datos obtenidos anteriormente, por medio de graficas de dispersión que en efecto existe una relación positiva directa entre las variables (**ver figuras 2 y 3**). En este sentido, es factible responder la hipótesis planteada en el literal a), es decir, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) la cual nos indica que: existe una relación directa entre el nivel de clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca.

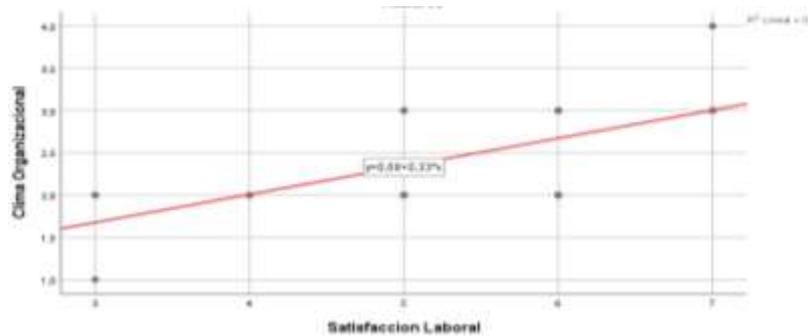
Tabla 10. Grado de correlación Titulares y Contratados

Correlación Titulares			Correlación Contratados		
		Satisfacción Laboral			Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	0,661**	Clima Organizacional	Correlación de Pearson	0,481**
	Sig. (bilateral)	0,00		Sig. (bilateral)	0,00
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

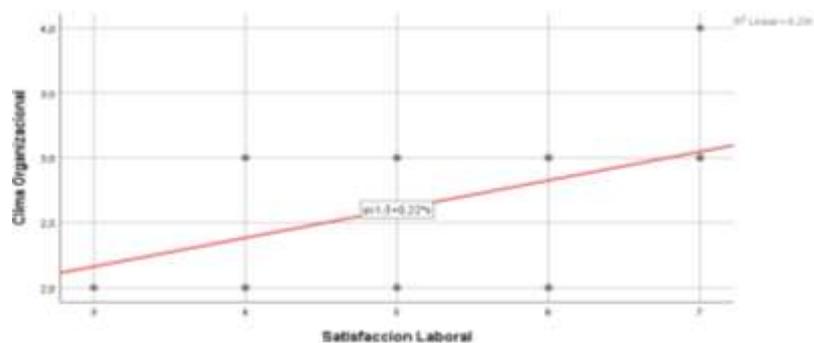
Figura 2. Relación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Docentes Titulares



Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

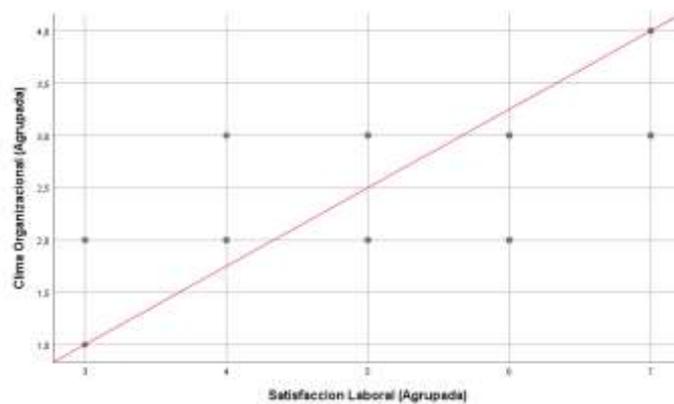
Figura 3. Relación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Docentes Contratados



Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

Figura 4. Relación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Universidad de Cuenca





Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.5 Análisis de las Medias Poblacionales

En la tabla 11 podemos observar los resultados obtenidos del análisis de las medias. Para el caso de los docentes titulares el valor de las medias del clima organizacional y satisfacción laboral son de 2.63 y 5.86 respectivamente, en cambio, para los docentes contratados el valor de sus medias de las variables clima organizacional y satisfacción laboral es de 2.82 y 5.96 respectivamente, es decir, las medias del Clima organización y satisfacción laboral de los docentes contratados son mayores a las medias del clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes titulares. Esto nos permite aceptar la hipótesis nula, la cual nos indica que: existe una diferencia estadística y significativa entre el clima organizacional y situación laboral del personal docente contratado versus el titular. Asimismo, se aprecia la no significancia entre la satisfacción laboral y la situación laboral del personal docente contratado versus el titular, este resultado obtenido se puede corroborar y contrastar con un análisis ANOVA para ver si las medias obtenidas son estadísticamente significativas (**Ver Tabla 12**).

Tabla 11. Diferencia de Medias de la Situación Laboral

Situación Laboral		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Titular	N Válido	152	152
	N Perdidos	0	0
	Media	2,63	5,86
	Mínimo	1	3
	Máximo	4	7
	N Válido	214	214
Contratado	N Perdidos	0	0
	Media	2,82	5,96
	Mínimo	2	3
	Máximo	4	7

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.6 Análisis Anova

La tabla 12 nos muestra los resultados mediante el análisis de la varianza (ANOVA), del clima organizacional y satisfacción laboral tanto para docentes



contratados como titulares, la prueba estadística ANOVA pone a prueba si dos muestras provienen de poblaciones que tienen varianzas iguales, de la misma manera, se aplica cuando se desea comparar varias medias poblacionales en forma simultánea (Lind, Marchal, & Wathen, 2012). Por tanto, los resultados obtenidos con respecto al valor p de la variable clima organizacional es de 0,0000985, el cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05, esto quiere decir que existe una diferencia estadística y significativa entre el clima organizacional y situación laboral del personal docente contratado versus el titular, mientras que el valor p para la variable satisfacción laboral es 0.292, el cual nos muestra que es mayor al nivel de significancia establecido de 0.05, es decir, se aprecia la no significancia entre la satisfacción laboral y la situación laboral del personal docente contratado versus el titular. Por lo tanto, con los análisis realizados tanto de Anova y el estudio de medias (**Ver Tabla 11**), podemos aceptar la hipótesis planteada en el literal b), es decir, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, la cual nos dice que: el clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente titular no tienen mayor incidencia que el clima organizacional y satisfacción laboral del personal contratado de la Universidad de Cuenca.

Tabla 12. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Clima Organizacional	Entre grupos	3,302	1	3,302	15,506	0,000
	Dentro de grupos	77,518	364	0,213		
	Total	80,820	365			
Satisfacción Laboral	Entre grupos	1,024	1	1,024	1,115	0,292
	Dentro de grupos	334,517	364	0,919		
	Total	335,541	365			

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.7 Diagnóstico de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

3.7.1 Clima organizacional

En la tabla 13 es posible visualizar los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado para determinar los indicadores tanto por dimensión como para clima organizacional en general. En el caso de las dimensiones, el análisis



reveló resultados favorables para los indicadores, puesto que la mayoría se encuentran dentro de un rango “bueno” a excepción del indicador de recompensa, el mismo que se encuentra dentro de un rango “regular”. Finalmente, con relación al clima organizacional general, los resultados mostraron que el indicador obtenido de 2,6 se encuentra dentro de la categoría establecida como “bueno”.

Tabla 13. Indicadores por Factor y General
Clima Organizacional

		Media	Porcentaje	Categoría
DIMENSIÓN	Estructura	2,7	68,00%	Bueno
	Responsabilidad	2,7	67,60%	Bueno
	Recompensa	2,3	58,60%	Regular
	Riesgo	2,5	63,48%	Bueno
	Calidez	2,7	66,54%	Bueno
	Estándar	2,9	73,68%	Bueno
	Apoyo	2,5	62,94%	Bueno
	Conflicto	2,5	61,56%	Bueno
	Identidad	2,8	70,12%	Bueno
	Media Total	2,63	65,83%	Bueno

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

3.7.2 Satisfacción Laboral

Para el análisis y determinación del indicador de satisfacción laboral general, se realizó el diagnóstico de cada uno de sus factores, analizando el cuestionario por cada ítem y factor; con el propósito de obtener el indicador de la satisfacción laboral general y establecer el rango porcentual (**ver tabla 14**). Los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario son clasificados según los intervalos de escala definidos. El valor obtenido estadísticamente es de 5.46 (**ver tabla 14**), el mismo que se multiplica por el valor establecido de la escala (14,29), el resultado final de satisfacción de los docentes de la Universidad de Cuenca es 77.97%; ubicándolo en la categoría “bastante satisfecho” (**ver Anexo 15**).

Tabla 14. Indicadores Total por Factor y General
Satisfacción Laboral

		Media	Porcentaje	Categoría
FACTOR	Supervisión	5,46	78,03%	Bastante Satisfecho
	Ambiente Físico	5,29	75,54%	Bastante Satisfecho
	Prestaciones Recibidas	5,19	74,12%	Bastante Satisfecho
	Intrínseco con el trabajo	5,92	84,53%	Bastante Satisfecho
	Nivel de Participación	5,43	77,61%	Bastante Satisfecho



Media Total	5,46	77,97%	Bastante Satisfecho
--------------------	-------------	---------------	----------------------------

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

4. Discusión

El presente estudio refleja la percepción que tiene el personal docente de la Universidad de Cuenca para el periodo marzo-agosto 2019; según el cual, el nivel de clima organizacional es del 2,63 (Bueno), y el nivel de satisfacción laboral es del 5,46 (Bastante Satisfecho). Se evidencia que el desempeño de los docentes de la Universidad de Cuenca está siendo afectado parcialmente por una de las variables propuestas (Situación Laboral), debido a que en el desarrollo de la investigación la segunda hipótesis muestra un mayor puntaje en cuanto a la incidencia de las variables clima organizacional y satisfacción laboral que tienen los docentes contratados sobre los docentes titulares.

Al realizar el análisis de la relación existente entre los cinco factores de satisfacción laboral (satisfacción con la supervisión, el ambiente físico, las prestaciones recibidas, intrínseca en el trabajo y el nivel de participación) y las nueve dimensiones del clima organizacional (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calidez, Estándar, Apoyo, Conflicto e Identidad), se obtiene como resultado que las 45 combinaciones de relación efectuadas tienen una correlación significativa entre los mismos. Las dimensiones del clima organizacional se relacionan con las de satisfacción laboral positivamente y muestran una mayor relación entre los siguientes factores: Estructura y Calor frente a la Supervisión y, el Apoyo con respecto al nivel de Participación, los cuales tienen una relación positiva considerable; en cambio el Apoyo frente a la Supervisión presenta una relación positiva media (**ver anexo 16**).

Por otro lado, al analizar la variable satisfacción laboral, esta muestra insatisfacción por parte de los docentes de la Universidad de Cuenca, así tenemos que, el 5% de docentes se encuentran insatisfechos con respecto a los factores supervisión, ambiente físico y prestaciones recibidas, el 1% se encuentran insatisfechos con respecto al factor intrínseco del trabajo; y el 9% se encuentra insatisfecho frente al factor participación; componentes que pueden



ser mejorados con la intención de incrementar el nivel de satisfacción laboral global (**ver anexo 17**).

De forma general, el resultado del análisis revela que, si un docente se siente satisfecho laboralmente, este creará un mayor vínculo con la organización. Razón por la cual es importante plantearse que los colaboradores se sientan satisfechos, con adecuadas retribuciones y recompensas, con el cumplimiento de objetivos, trabajo y esfuerzo ejecutado. Díaz (2005), menciona que los miembros de una organización se sentirán satisfechos con una distribución de retribuciones proporcional a la contribución que cada uno haya hecho; por el contrario, se crea un ambiente de insatisfacción y un menor vínculo con la organización si los colaboradores consideran que lo recibido por la organización no es equitativo con respecto al trabajo físico o intelectual (Salazar Cueva, 2018).

Finalmente, podemos mencionar que la satisfacción laboral y clima organizacional son variables que reflejan las percepciones que tienen los colaboradores con la organización y como seres humanos, es por ello que toda organización tiene la responsabilidad de identificar, mejorar y optimizar las condiciones de trabajo de sus colaboradores.

5. Conclusiones

Los autores Eivazi, Nadri y Hosseinzadeh, (2014); Martinson, Thrush y Crain, (2013); Pierre, (2010) hacen hincapié en que el clima organizacional universitario no es más que la percepción que posee cada integrante con respecto al ambiente interno de la institución; mientras que la satisfacción laboral es el grado de bienestar y felicidad que un individuo experimenta al desempeñar sus actividades, basado en sus apreciaciones, pensamientos y evaluaciones del trabajo. Por ello, a través de la investigación se concluyó que el 65% los docentes de la Universidad de Cuenca tienen un clima organizacional “Bueno” siendo este resultado el determinado por la tabla de codificación de Litwin y Stringer (1968), el cuál mostró un valor de 2,63 (**ver anexo 5**), en cambio el 78% de los docentes se encuentran “Bastante Satisfechos” en cuanto a su satisfacción laboral, debido al valor de 5,46, el mismo que fue obtenido en la tabla de codificación de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró (1989) (**ver tabla 14**).



Por otro lado, es posible observar que por medio de los resultados obtenidos de los análisis estadísticos chi-cuadrado, correlación y el gráfico de dispersión, existe una relación directa y positiva entre el nivel de clima organizacional y nivel de satisfacción laboral de los docentes tanto titulares como contratados, con un valor de 0.661 y 0.441 respectivamente.

Los análisis realizados permiten responder a las interrogantes planteadas en las preguntas de investigación:

- 1) ¿Los docentes contratados y titulares en el ejercicio de su actividad logran cumplir sus objetivos económicos, personales y organizacionales al desempeñar sus funciones en la Universidad de Cuenca?

Con respecto a esta interrogante podemos decir que mediante el resultado obtenido por el indicador planteado de la variable satisfacción laboral, el 77.97% de los docentes de la Universidad se encuentran bastante satisfechos con respecto a sus objetivos económicos, personales y organizacionales, ya que estos factores forman parte de las variables analizadas.

- 2) ¿Cuáles son los factores que afectan el rendimiento de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca?

Kopelman, Brief y Guzzo, (1990) señala que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el rendimiento de un individuo (RODRÍGUEZ M., PAZ RETAMAL, LIZANA, & CORNEJO, 2011), por ello podemos mencionar la existencia de factores que afectan el rendimiento de los docentes tanto titulares como contratados. Para corroborar dicha afirmación fue necesario desarrollar una regresión entre las dimensiones del clima organizacional versus la satisfacción laboral (**ver anexo 18**), dando como resultado: para el caso de los docentes titulares, los factores que inciden de forma negativa en la satisfacción laboral son: riesgo y estándar, su relación será inversamente proporcional entre dichos factores del clima organizacional versus la satisfacción laboral. Es decir, si el riesgo disminuye la satisfacción laboral del docente mejorará, por



ende, su rendimiento será óptimo; y viceversa, si el riesgo se incrementa la satisfacción laboral empeorará provocando que el rendimiento del docente disminuya. En el caso de los docentes contratados, los factores que inciden de forma positiva en la satisfacción laboral son: estructura, calor y apoyo, en este caso la relación será directamente proporcional entre dichos factores del clima organizacional versus la satisfacción laboral. Es importante mencionar que los factores más significativos, tanto para los docentes titulares como para los contratados son: estructura, calor y apoyo.

- 3) ¿De qué manera el clima organizacional y satisfacción laboral influyen en el personal docente titular y contratado de la Universidad de Cuenca?

Tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una influencia directa y positiva para el personal docente de la Universidad de Cuenca, es decir, mientras mejor es el clima organizacional el docente se sentirá más satisfecho laboralmente (**ver Figura 4**). Esto debido a que, para el caso del clima organizacional más del 65% del personal docente se encuentra conforme con su ambiente laboral, en cambio el 77% del personal docente se encuentra satisfecho laboralmente con su permanencia en la Universidad de Cuenca.

- 4) ¿Cómo influye el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente titular con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente contratado de la Universidad de Cuenca?

El análisis correlacional realizado en la investigación permite responder a esta interrogante, ya que los valores de sus correlaciones son de 0.661 para los docentes titulares, y 0.481 para los docentes contratados. En consecuencia, la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente titular con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente contratado es directa y positiva (**ver figura 2 y 3**).



Con lo anterior descrito, podemos decir que tanto el clima organizacional y satisfacción laboral son vistos de manera positiva por parte de los docentes de la Universidad de Cuenca, sin embargo, existen dimensiones que pueden ser mejoradas mediante la implementación de estrategias y la correcta toma de decisiones.

Además, considerando que el capital humano cumple un rol fundamental en la consecución de metas de una institución, se puede crear en ellos un cambio en su percepción respecto al vínculo y satisfacción que sienten de su lugar de trabajo al momento de desempeñar sus funciones, permitiendo de esta manera que los resultados de las variables mejoren a un nivel superior al obtenido en este estudio.

Finalmente, se recomienda realizar un mayor alcance, enfocándose en el análisis integral de las variables estudiadas, y en base a ello determinar soluciones que permitan fortalecer las capacidades de los docentes con la finalidad de generar un impacto positivo en la percepción que tiene cada uno sobre la institución y los miembros que la dirigen.

6. Bibliografía

Alfaro Peña, G. B. (2015). Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015. Peru .

Alva Fructuoso, J., & Domínguez Díaz, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013. San Pedro de Chimbote.

Angulo Ibañez, S. (2016). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA IQUITO (SIMAI).

Arias Gallegos, W., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Obtenido de Ciencia y Trabajo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext

Baño Ayala, D., Villacrés Cevallos, E., Arboleda Álvarez, L., & García Zapata, T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador. REDALYC. Obtenido de



- <https://www.redalyc.org/pdf/816/81649428008.pdf>
- Bermúdez Aponte, J., & Pedraza Ortiz, A. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. SCIELO, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001&lng=es&nrm=iso.
- Brunet, L. (2011). EL CLIMA DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES; Definición, diagnóstico y consecuencia.
- C., M. V. (2005). El Capital Humano en el comportamiento organizacional. Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/canales5/rrhh/elhucompor.htm>
- Cabrera Salas, A. (2018). "Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana" Estudio de caso. Lima: Universidad ESAN.
- Cabrera Salas, A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. Lima: Universidad ESAN Perú.
- Caligiare Corrales, I., & Diaz Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de caso. Revista Venezolana de Gerencia 8 (24).
- CASANA RUBIO, M. V. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AZUCARERA DE CHIQUITOY. TRUJILLO.
- Castillo Inostroza, C., & Cifuentes Martínez, G. (2019). Análisis del efecto de las dimensiones de la Satisfacción Laboral sobre los tipos de Compromiso Organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único. Concepción: Universidad de Concepción.
- Chiang Vega , M., Salazar Botello, C., & Núñez Partido, A. (2007). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD ESTATAL: HOSPITAL TIPO 1. Chillán: Universidad del Bío-Bío.
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral . Madrid: Servicios Editoriales S.L.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2010). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Concepción: Academia de la Facultad de Ciencias Empresariales.
- Chiavenato, I. (2002). Gestion del Talento Humano, tercera edicion. Elsevier Editora Ltda.
- Chiavenato, I. (2004). Introduccion a la Teoria general de la Administracion. 7ma Edicion. Mexico: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional La dinamica del del exito en las Organizaciones, 2a Ed. . Mc Graw Hill.
- CONEA. (2003). LA CALIDAD EN LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA.
- Contreras Chavarria, B., & Matheson Vargas, P. (1984). "UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL: CUESTIONARIO DE LITWIN Y STRINGER".
- Contreras Chavarria, B., & Matheson Vargas, P. (1984). UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL: CUESTIONARIO DE LITWIN



- Y STRINGER"(*). Chile: Revista de trabajo social [artículo de revista] No. 42.
- Delgado Verde, M., Martín de Castro, G., Navas López, J., & Cruz Gonzales, J. (2013). Capital Social, capital intelectual e innovación de producto. Evidencia empírica en sectores manufactureros intensivos en tecnología. 93-110.
- Dessler, G. (1991). Organización y administración : Enfoque Situacional. 188.
- Enriquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador .
- Enriquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador.
- Enriquez Bravo, M., & Calderón-Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. Madrid: Díaz de Santos.
- Eustaquio Briceño, C. (2016). "RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL MÓDULO BÁSICO DE JUSTICIA DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA ENERO-JULIO 2016.". Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Frias Navarro, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. . España: Universidad de Valencia.
- Gamboa Ruiz, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Mérida, Yucatán: Revista Psicología Organizacional.
- Gan Bustos, F., & Triginé Prats, J. (2013). Clima Laboral. Madrid-España: Díaz de Santos.
- García Ibarra, Á. (2017). La satisfacción laboral en un centro educativo superior. Ibarra: Espirales.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cali-Colombia. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/2192/1/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf>
- García Viamontes, D. (Julio de 2010). Contribucion a las Ciencias Sociales. Obtenido de Contribucion a las Ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- García Viamontes, D. (07 de 2010). eumed. Obtenido de www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
- Guevara P., X. (2018). Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa.
- Hannoun, G. (2011). "Satisfacción Laboral". Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (1974). Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies. The Academy of Management Journal., 256.
- Hernández Herrera, C. A. (2011). LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN DOS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR. REDALYNC, 69-80.
- Hernández Lobato, D., Solis Radilla, D., & Pastor Durán, D. (2014). ESTUDIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PUBLICA.



- Celaya, Guanajuato, México: CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION ACADEMIA JOURNALS CELAYA 2014.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (1998). Metodología de la investigación. Ciudad De Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw Hil Education.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL Education.
- Huertas García, R., & Domínguez Galcerán, R. (2015). Decisiones estratégicas para la dirección de operaciones en empresas de servicios y turísticas. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.
- Kerlinger, F. (1979). La Investigación del comportamiento. México: Interamericana.
- Koys, D., & Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. En Human Relations (págs. 265-285). elibrary.
- Leal, A., Román, M., Alfaro, A., & Rodríguez, L. (2004). El factor humano en las relaciones laborales. En A. Leal, M. Román, A. Alfaro, & L. Rodríguez, Manual de dirección y gestión. (pág. 115). Madrid: Piramide.
- Lien, P. T. (2017). Factors Affecting Lecturer Job Satisfaction: Case of Vietnam Universities. Vietnam: International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences. Obtenido de http://hrmars.com/hrmars_papers/Factors_Affecting_Lecturer_Job_Satisfaction_Case_of_Vietnam_Universities.pdf
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2012). ESTADISTICA APLICADA A LOS NEGOCIOS Y LA ECONOMIA. McGraw-Hil.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). Estadística Aplicada a los Negocios y la Economía 15va. Mexico: Mac Graw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Nueva York: Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Lodoño, G. (2015). La docencia universitaria: realidad compleja y en construcción. Miradas desde el estado del arte. Itinerario Educativo, 47-58.
- LOES. (02 de Agosto de 2018). Consejo de Educacion Suerior. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- LOES, L. O. (02 de 08 de 2018). procuraduria.utpl.edu.ec. Obtenido de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/LEY%20ORGANIZACION%20REFORMATORIA%20A%20LEYORGANIZACION%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR%202-08-2018.pdf>
- López, A. A. (2016). Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. .
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & Núñez, L. (2011). FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NÚCLEO BOLÍVAR DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE. SABER, Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, 147-151.
- Marín Pérez, M. (2013). Relacion entre Clima y el Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Petroquimico. Caracas. Obtenido de



- <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Martinez Avella, M. (2010). Relaciones entre la cultura y desempeño organizacional. 40.
- Martinez Bencario, C. (2012). Estadística y Muestreo. Mexico: Ecoe Ediciones.
- Meliá, J. L. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 . Valencia: Psicologemas.
- Miranda, C. (2015). Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadores de la empresa Listos S.A. Bogotá: Fundación Universitaria los Libertadores.
- Miranda, C. (2015). Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadores de la empresa Listos S.A.S. Bogotá: Fundación Universitaria los Libertadores.
- Mohsen , T., & Reg , D. (27 de 06 de 2011). Dando sentido al alfa de Cronbach. Obtenido de INTERNACIONAL JOURNAL OF MEDICAL EDUCATION: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4205511/>
- Montalvo, G., & Plasencia, R. (2015). La Motivacion Comportamiento Organizacional.
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. Revista Científica "Visión de Futuro".
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. Human Relations.
- Moreira Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. Las Ciencias.
- Mowday, R., Porter, L., & Steer, R. (1982). Employee-organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Organizational and ocupational psychology, 219-229.
- Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Paraninfo: Thomson Learning.
- Muñoz Adanez, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. 76.
- Murillo F., J., & Martinez Garrido, C. (2012). Las condiciones ambientales en las aulas de Primaria en Iberoamérica y su relación con el desempeño académico. Arizona, Estados Unidos: Redalyc. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275022797018>
- Murray , R., & Larry , J. (2009). Estadística. 4ta. Edición. Mexico: Mac Graw-Hill.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill.
- NWAKPA, P. (2017). ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ACADEMIC STAFF JOB SATISFACTION FOR FUNCTIONAL DEVELOPMENT IN TERTIARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN EBONYI STATE SOUTH EAST OF NIGERIA. Department of Educational Foundations Ebonyi State University, Abakaliki, Nigeria, 39-48.
- Ñaña Baquerizo, C. (2017). Comportamiento Organizacional.
- Okoli, I. (2019). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. International Journal of Research in Business Studies and



- Management , 36-48.
- Ortega Rivera, V., & Vidal Vidal, C. (2018). El clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay.
- Oshagbemi, T. (1998). The impact of age on the job satisfaction of university teachers. *Research in Education*, 59(1), 95–108. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/>: <https://doi.org/10.1177/003452379805900110>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Chile.
- Palma Carrillo, S. (2004). ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC. Lima: Rev Fac Psicol.
- Parra Moreno, C. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revision bibliografica.
- Patròn Cortèz, R. (2010). Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral; Una propuesta metodològica.
- Peiró, J. M. (2001). Psicología de las organizaciones. Madrid: UNED.
- Pelaes León, O. (2011). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Barcelona.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, G., & Carrillo Puente, A. (2015). RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN UNA PEQUEÑA EMPRESA FAMILIAR. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, 38.
- Peña Cárdenas, M., Díaz Díaz, M., & Carrillo Puente, A. (2015). RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA PEQUEÑA EMPRESA FAMILIAR. Mexico: *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, VOLUMEN 8.
- 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-mecanica. *Revista Internacional de Administracion y Finanzas*, 115-128.
- Pérez Tenazoa, N., & Rivera Cardozo, P. (2015). "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013". Iquitos - Perú.
- Perez Vilar, P. S. (2011). Una revision actual de la aplicacion del concepto de satisfaccion laboral y su evaluacion- Hacia un modelo integrador. Universidad Abierta Interamericana, 6.
- Pham, T. L. (2017). Factores que afectan la satisfacción laboral del profesor: caso de las universidades de Vietnam. Vietnam: *Revista Internacional de Investigación Académica*. Obtenido de http://hrmars.com/hrmars_papers/Factors_Affecting_Lecturer_Job_Satisfaction_Case_of_Vietnam_Universities.pdf
- Pintos Trias, G. (2013). Analisis del Clima Organizacional de una Organizacion Publica.
- Pujol Cols, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medicion y estudio de variables influyentes. *REDU Revista de Docencia Universitaria*, 261.
- Pujol Cols, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 261-292.



- Pujol Cols, L. J., & Arraigada, M. C. (2015). Exploración de la representación social de la profesión académica en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. *FACES*, 87-109.
- Rambay Tobar, M., San Miguel Casanova, E., & Duque Oliva, E. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador. Ecuador.
- Robbins, S. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional 8 ed. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional, 10a ed. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- RODRÍGUEZ M., A., PAZ RETAMAL, M., LIZANA, J., & CORNEJO, F. (2011). CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO PREDICTORES DEL DESEMPEÑO: EN UNA ORGANIZACIÓN ESTATAL CHILENA. Antofagasta - Chile: Salud y Sociedad.
- Rodríguez, D., Núñez, L., & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. . En *Investigación y Postgrado* (págs. 63-80).
- Rojas Martinez, P. (2013). SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS PRINCIPALES UNIVERSIDADES SUCREÑAS.
- Salaiza Lizárraga, F. d. (2008). Medición del clima organizacional en instituciones educativas: Administración de la Educación.
- Salazar Cueva, P. M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sandoval Caraveo, M., Magaña Medina, D., & Surdez Pérez, E. (2013). CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Tabasco, México.
- Schleicher, Deidra, J., Watt, John, D., Greguras, & Gary, J. (2004). Reexamining the job satisfactionperformance relationship: the complexity of attitudes. *Journal of Applied*.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks: Sage publications.
- Thomas Moran, E. V. (1988). Examining organizational climate in institutions of higher education. *Research High Education* 28, 367–383.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 275-307.
- Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M., & Espinoza Freire, E. (2017). ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. Machala.

7. Anexos

Anexo 1. Conceptos Sobre Satisfacción Laboral

Teorías Sobre Satisfacción Laboral Desarrolladas por Investigadores Reconocidos De Su Época



Locke		1976	La satisfacción laboral es un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".
Bracho		1989	La satisfacción laboral se refiere a "la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos".
Igbaria y Guimares	y	1993	La satisfacción laboral se refiere a "las reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo".
Blum Naylor	y	1995	La satisfacción en el trabajo "es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general" (p. 47).
Robbins		1998	Define a la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.
Sikula		2002	La satisfacción en el trabajo "es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado" (p. 47).
Spector		2002	"la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo" (p. 29).
Mason Griffin	y	2002	La satisfacción laboral como "la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado".
Newtrom Davis	y	2003	La satisfacción laboral "representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben" (p. 70)
Wright Davis	y	2003	La satisfacción laboral "representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben".
Koontz O'Donell	y	2005	La satisfacción laboral es el "bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo" (p. 36).
Morillo		2006	La satisfacción laboral como "la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial".
Wright Bonett	y	2007	"la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo" (p. 143).
Domsch Cascorbi	y	2007	La satisfacción laboral como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo".
Lee y Chang		2008	La satisfacción laboral es "una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo".
Chiavenato		2009	La satisfacción laboral es "la actitud general del individuo hacia su trabajo" (p. 48).

Fuente: a partir de García Viamontes (2010), Gamboa Ruiz (2010)

Elaboración: Los autores

Anexo 2. Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968)

DESCRIPCIÓN	Mu	>	En	De	De	Mu	>
-------------	----	---	----	----	----	----	---



ESTRUCTURA	1	En la institución las actividades están claramente definidas.			
	2	En esta institución las tareas están lógicamente estructuradas.			
	3	En esta institución se tiene claro quién toma las decisiones.			
	4	Conozco claramente las políticas de esta institución.			
	5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta institución.			
	6	En esta institución no existen muchos papeleos para hacer los trámites.			
	7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).			
	8	Su rendimiento se ve afectado por la falta de organización y planificación.			
	9	En esta institución a veces no se tiene claro a quién reportar.			
	10	Nuestros superiores muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.			
RESPONSABILIDAD	11	En esta institución no nos confiamos mucho en juicios individuales, casi todo se verifica dos veces.			
	12	A nuestro superior le gusta que se haga bien el trabajo sin estar verificándolo con él.			
	13	Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.			
	14	En esta institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.			
	15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.			
	16	En esta institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.			
	17	En esta institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.			
RECOMPENSA	18	En esta institución existe un adecuado sistema de promoción.			
	19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta institución son mejores que las amenazas y críticas.			
	20	En esta institución las personas son recompensadas según su desempeño.			
	21	En esta institución hay mucha crítica.			
	22	En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.			
	23	Cuando cometo un error me sancionan.			
RIESGO	24	La filosofía de esta institución es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.			
	25	Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos.			
	26	En esta institución tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.			
	27	La toma de decisiones en esta institución se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.			
	28	Aquí la institución se arriesga por una buena idea.			
CAL	29	Entre la gente de esta institución prevalece una atmósfera amistosa.			



	30	Esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
	31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta institución.					
	32	Las personas en esta institución tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
	33	Las relaciones Autoridad–Docente tienden a ser agradables.					
ESTÁNDAR	34	En esta institución se exige un rendimiento bastante alto.					
	35	Las autoridades de la institución piensan que toda actividad se puede mejorar.					
	36	En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
	37	Las autoridades de la institución piensan que si todas las personas están contentas su rendimiento mejorará.					
	38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
	39	Me siento orgulloso de mi desempeño.					
APOYO	40	Si me equivoco, las cosas van mal para las autoridades de la institución					
	41	Las autoridades hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la institución.					
	42	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en la otra.					
	43	Las autoridades y compañeros me ayudan cuando tengo una actividad difícil.					
	44	La filosofía de las autoridades enfatiza el factor humano, cómo se sienten los docentes, etc.					
CONFLICTO	45	En esta institución se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
	46	La actitud de las autoridades es que el conflicto puede ser bastante saludable.					
	47	Las autoridades de la institución siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre los docentes.					
	48	Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con las autoridades.					
	49	Lo más importante en la institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
Identidad	50	Los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución.					
	51	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					
	52	Siento que no hay mucha lealtad por parte de los docentes hacia la institución.					
	53	En esta institución cada quien se preocupa por sus propios intereses.					

Fuente: Adaptación del cuestionario de Litwin y Stringer (1968)

Anexo 3. Cuestionario de Satisfacción Personal s20/23 de Meliá y Peiró. 1998

Descripción		Algo Insatisfecho	Bastante Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy Satisfecho
Fact	13	Las relaciones personales con sus superiores.						
	14	La supervisión que ejercen sobre usted.						



	15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
	16	La forma en que sus supervisores evalúan su trabajo.							
	17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de la institución.							
	18	El apoyo que recibe de sus superiores.							
Factor II	6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
	7	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.							
	8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
	9	La ventilación de su lugar de trabajo							
	10	La temperatura de su lugar de trabajo							
Factor III	4	El salario que usted recibe.							
	11	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.							
	12	Las oportunidades de promoción que tiene la institución.							
	22	El grado en que la institución cumple el contrato, las disposiciones y leyes laborales.							
	23	La forma en que se da la negociación en la institución sobre aspectos legales.							
Factor IV	1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
	2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
	3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
	5	Los objetivos, metas que debe alcanzar.							
Factor V	19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
	20	Su participación en las decisiones de su área académica.							
	21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.							

Fuente: Adaptación del cuestionario de Meliá y Peiró. 1998

Anexo 4. Dimensiones del Clima Organizacional por ítem

Dimensiones del Clima Organizacional por ítem

Dimensión	Ítems	
1. Estructura:	Ítems Positivos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10.	
	Ítems Negativos: 7, 8, 9	
2. Responsabilidad:	Ítems Positivos: 12, 13, 14, 15,	
	Ítems Negativos: 11, 16, 17	
3. Recompensa:	Ítems Positivos: 18, 19, 20, 23	
	Ítems Negativos: 21, 22	
4. Riesgo	Ítems Positivos: 25, 26, 28	
	Ítems Negativos: 24, 27	
5. Calidez	Ítems Positivos: 29, 30, 33	

	Ítems Negativos: 31, 32	
6. Estándares	Ítems Positivos: 34, 35, 36, 37, 39	
	Ítems Negativos: 38	
7. Apoyo:	Ítems Positivos: 41, 43, 44	
	Ítems Negativos: 40, 42	
8. Conflicto:	Ítems Positivos: 46, 47, 48,	
	Ítems Negativos: 45, 49	
9. Identidad:	Ítems Positivos: 50, 51,	
	Ítems Negativos: 52, 53	

Fuente: En base a (Marín Pérez, 2013)

Elaboración: Los autores

Anexo 5. Rango de Codificación del Clima Organizacional

Rango de Codificación

Nivel (Resultado del Cálculo del Valor Codificado)	Rango
1,0 a 1,4	Malo
1,5 a 2,4	Regular
2,5 a 3,4	Bueno
3,5 a 4,0	Excelente

Fuente: En base a (Marín Pérez, 2013).

Anexo 6. Género de los docentes de la Universidad de Cuenca

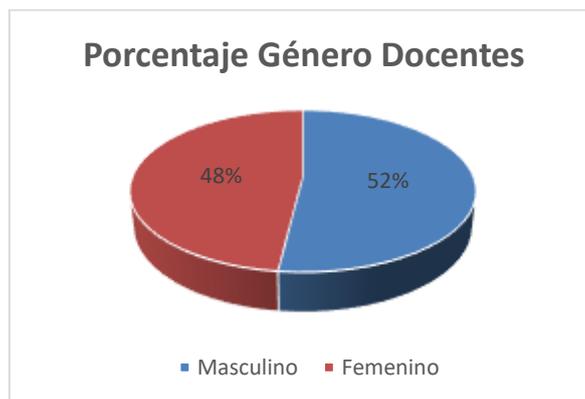


Gráfico 2. Género de los docentes de la Universidad de Cuenca

Elaboración: Los autores

Anexo 7. Edad por rangos de los docentes de la Universidad de Cuenca

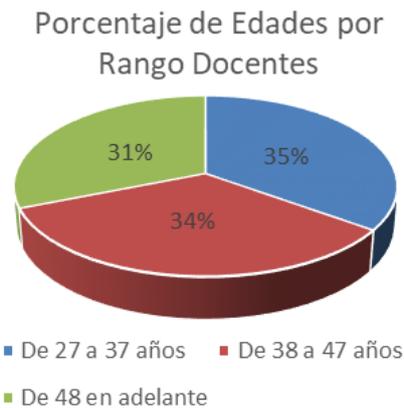


Gráfico 3. Rango de edad de los docentes de la Universidad de Cuenca

Elaboración: Los autores

Anexo 8. Nivel de estudios docentes de la Universidad de Cuenca



Gráfico 4. Nivel de estudios docentes de la Universidad de Cuenca

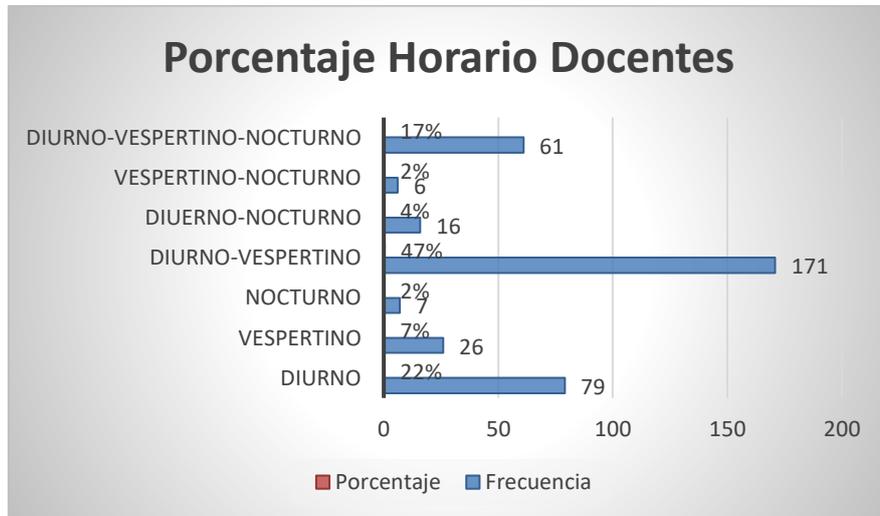
Elaboración: Los autores

Anexo 9. Situación laboral de los docentes de la Universidad de Cuenca

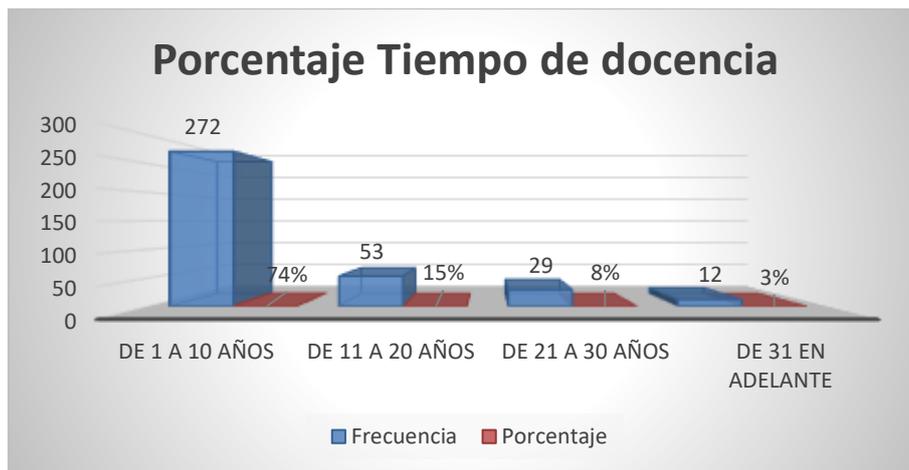


Gráfico 4. Situación laboral de los docentes de la Universidad de Cuenca

Elaboración: Los autores

Anexo 10. Horario de los docentes de la Universidad de Cuenca**Gráfico 4.** Horario de los docentes de la Universidad de Cuenca

Elaboración: Los autores

Anexo 11. Tiempo de docencia de los profesores de la Universidad de Cuenca**Gráfico 4.** Tiempo de docencia de los profesores de la Universidad de Cuenca

Elaboración: Los autores

Anexo 12. Correlaciones Docentes Titulares



		FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III	FACTOR IV	FACTOR V
Estructura	Correlación de Pearson	,625**	,442**	,536**	,389**	,498**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Responsabilidad	Correlación de Pearson	,389**	,279**	,270**	,290**	,384**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Recompensa	Correlación de Pearson	,458**	,244**	,399**	,303**	,410**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
Riesgo	Correlación de Pearson	,141*	0,121	0,115	0,130	,164*
	Sig. (unilateral)	0,042	0,069	0,080	0,055	0,022
Calor	Correlación de Pearson	,654**	,455**	,529**	,416**	,663**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Estándar	Correlación de Pearson	,438**	,201**	,382**	,221**	,374**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,006	0,000	0,003	0,000
Apoyo	Correlación de Pearson	,585**	,428**	,491**	,479**	,594**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Conflicto	Correlación de Pearson	,389**	,300**	,368**	,375**	,409**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Identidad	Correlación de Pearson	,602**	,384**	,505**	,499**	,513**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

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

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

Anexo 13. Correlaciones Docentes Contratados

		FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III	FACTOR IV	FACTOR V
Estructura	Correlación de Pearson	,378**	,243**	,388**	,302**	,453**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Responsabilidad	Correlación de Pearson	,156*	0,117	,265**	,196**	,242**
	Sig. (bilateral)	0,022	0,089	0,000	0,004	0,000
Recompensa	Correlación de Pearson	,324**	,264**	,350**	,218**	,374**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
Riesgo	Correlación de Pearson	,204**	,169*	,283**	0,101	,189**
	Sig. (bilateral)	0,003	0,013	0,000	0,141	0,005
Calor	Correlación de Pearson	,488**	,213**	,362**	,225**	,475**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000
Estándar	Correlación de Pearson	,331**	0,102	,245**	,265**	,315**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,137	0,000	0,000	0,000
Apoyo	Correlación de Pearson	,423**	,213**	,365**	,340**	,462**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000
Conflicto	Correlación de Pearson	,356**	,144*	,310**	,285**	,419**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,035	0,000	0,000	0,000
Identidad	Correlación de Pearson	,326**	0,120	,343**	,255**	,390**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,080	0,000	0,000	0,000

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

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

Anexo 14. Escala de valores del coeficiente de Correlación

Valor	Significado
De -0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.

De -0.51 a -0,75	Correlación negativa considerable.
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
De -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
De 0.01 a 0.10	Correlación positiva débil.
De 0.11 a 0.50	Correlación positiva media.
De 0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable.
De 0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte.
De 0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: a partir de (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1998)
Elaboración: Por los autores

Anexo 15. Intervalos del cuestionario de Satisfacción Laboral

INTERVALOS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL						
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
1	2	3	4	5	6	7
0% - 14,285%	14,286% - 28,571%	28,572% - 42,857%	42,858% - 57,143%	57,144% - 71,429%	71,430% - 85,715%	85,716% - 100%



Fuente: a partir de Meliá y Peiró (1989).
Elaboración: Los autores

Anexo 16. Correlaciones entre dimensiones Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgo	Calor	Estándar	Apoyo	Conflicto	Identidad
FAC I	Correlación de Pearson	,514**	,280**	,384**	,177**	,577**	,391**	,501**	,376**	,470**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
FAC	Correlación de Pearson	,342**	,197**	,257**	,149**	,331**	,153**	,311**	,215**	,247**



	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000
FACTOR III	Correlación de Pearson	,447**	,263**	,365**	,204**	,437**	,308**	,420**	,330**	,413**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
FACTOR IV	Correlación de Pearson	,349**	,246**	,256**	,116*	,323**	,246**	,406**	,328**	,377**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
FACTOR V	Correlación de Pearson	,477**	,317**	,388**	,179**	,572**	,348**	,525**	,415**	,454**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

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

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores

**Anexo 17. Porcentaje de Satisfacción Laboral por Factor**

Porcentaje de Satisfacción Laboral por Factores														
Categoría	Supervisión			Ambiente Físico			Prestaciones Recibidas			Intrínsecas con el Trabajo			Nivel de Participación	
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
MUY INSATISFECHO	4	1,1		2	0,5		1	0,3		0	0		3	0,8
BASTANTE INSATISFECHO	3	0,8	5%	4	1,1	5%	6	1,6	5%	0	0	1%	8	2,2
ALGO INSATISFECHO	13	3,6		14	3,8		10	2,7		3	0,8		21	5,7
INDIFERENTE	36	9,8	10%	36	9,8	10%	54	14,8	15%	12	3,3	3%	27	7,4
ALGO SATISFECHO	56	15,3		88	24,0		77	21,0		51	13,9		67	18,3
BASTANTE SATISFECHO	126	34,4	85%	119	32,5	85%	132	36,1	81%	125	34,2	96%	131	35,8
MUY SATISFECHO	128	35,0		103	28,1		86	23,5		175	47,8		109	29,8
Total	366	100,0		366	100,0		366	100,0		366	100,0		366	100,0

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores



Anexo 18. Regresión entre las dimensiones del clima organizacional versus la satisfacción laboral

Situación Laboral	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta			
Titular	1 (Constante)	1,412	,448			3,149	,002
	Estructura (Agrupada)	,454	,111	,285		4,107	,000
	Responsabilidad (Agrupada)	,169	,117	,085		1,445	,151
	Recompensa (Agrupada)	,012	,127	,008		,092	,927
	Riesgo (Agrupada)	-,021	,113	-,011		-,186	,853
	Calor (Agrupada)	,401	,113	,273		3,557	,001
	Estándar (Agrupada)	-,071	,121	-,038		-,585	,560
	Apoyo (Agrupada)	,338	,136	,188		2,488	,014
	Conflicto (Agrupada)	,090	,118	,051		,761	,448
	Identidad (Agrupada)	,315	,116	,192		2,708	,008
Contratado	1 (Constante)	1,384	,494			2,802	,008
	Estructura (Agrupada)	,291	,123	,162		2,371	,019
	Responsabilidad (Agrupada)	,160	,118	,080		1,354	,177
	Recompensa (Agrupada)	,064	,102	,042		,625	,532
	Riesgo (Agrupada)	,181	,103	,101		1,750	,082
	Calor (Agrupada)	,262	,104	,176		2,523	,012
	Estándar (Agrupada)	,142	,116	,074		1,223	,223
	Apoyo (Agrupada)	,258	,116	,157		2,231	,027
	Conflicto (Agrupada)	,131	,101	,087		1,295	,197
	Identidad (Agrupada)	,172	,103	,107		1,664	,098

a. Variable dependiente: SLG TOTAL (Agrupada)

Fuente: En base al cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Elaboración: Los autores



Anexo 19. Protocolo



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Administración de Empresas

**“DETERMINACIÓN DE UN INDICADOR DE SATISFACCIÓN LABORAL Y UN
INDICADOR DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD DE CUENCA – 2019”**

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de
Ingeniero Comercial

Autores:

Hernán Eduardo León Narváez

Pablo Xavier Minchalo Pintado

Tutor:

Ing. Gustavo Giovanni Flores Sánchez, PhD

CI: 0102157161

Cuenca, Ecuador

13-noviembre-2020



1. Resumen de la propuesta.

Con el surgimiento de la globalización de los negocios, el perfeccionamiento de la tecnología, el impacto que se originó al darse un cambio en busca de mejorar la calidad y la productividad en las organizaciones, surge la prueba de que la principal ventaja competitiva de las organizaciones deriva de las personas que laboran en ellas. Las personas son quienes desempeñan un sinnúmero de actividades dentro de las empresas, ellas son las que producen, venden, atienden a los clientes, toman decisiones, dirigen los negocios, también dirigen a otras personas, es por ello que se podría decir que no puede haber una organización sin personas.

Cabe mencionar que el talento humano cumple un papel fundamental dentro de las organizaciones, por tal motivo es importante mantener un apropiado clima organizacional para que el talento humano que conforma la institución se pueda desempeñar de mejor manera mostrando sus habilidades y así se logre cumplir con los objetivos planteados por la organización. Al existir un clima organizacional adecuado conllevaría a que la satisfacción laboral también sea adecuada, es por ello que se puede indicar que estas dos variables se encuentran estrechamente relacionadas.

Por otra parte, con el presente estudio se pretende obtener un indicador del clima laboral y un indicador de satisfacción laboral para los docentes de la Universidad de Cuenca, por medio de estos indicadores se podrá analizar la percepción; tanto del personal docente titular como del personal docente contratado de las 12 facultades que componen la institución de educación superior. Realizar este análisis resulta fundamental para las organizaciones puesto que se puede obtener resultados con los cuales se puede tomar decisiones que resulten favorables para la organización y para el personal docente que labora en la institución.

Por lo anterior mencionado, con esta investigación se procura evaluar la percepción de los docentes mediante encuestas estructuradas en Escala de Likert; dichas encuestas serán validadas mediante el uso del coeficiente Alpha de Cronbach, el mismo que nos permitirá saber cuan confiables son los datos



suministrados en los cuestionarios. Con la finalidad de determinar un indicador que sirva para evaluar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad de Cuenca respectivamente.

2. Razón de ser del trabajo académico (identificación y justificación).

2.1 Identificación:

En la actual sociedad en la que se desarrolla el conocimiento, los docentes son pieza clave para el desarrollo de las organizaciones, además representan el capital humano y el activo estratégico de las Universidades. Sus conocimientos y experiencia a través del desarrollo de sus actividades contribuyen a la efectividad en el funcionamiento de las Universidades, así como a su visibilidad, reputación y prestigio en el mercado académico, (Pujol Cols L. , 2016) .

En un entorno competitivo, dinámico y complejo; Delgado et al., (2013), considera al conocimiento e innovación como recursos dominantes de la economía contemporánea. Bajo este contexto, Peña, Díaz y Carrillo (2013) la satisfacción laboral contiene aspectos clave para que las empresas obtengan resultados positivos, pues el capital humano y su trabajo son fundamentales para el logro de los objetivos organizacionales, logrando así un clima organizacional satisfactorio.

Dadas estas consideraciones la satisfacción laboral ha desarrollado históricamente una relación con la conceptualización del clima organizacional, puesto que para Palma (2004), el clima organizacional es la percepción del trabajador respecto a su ambiente laboral; el cual está vinculado a aspectos como: posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales; es decir, si un trabajador presenta una percepción positiva de su ambiente laboral, el resultado de su trabajo será positivo, debido a que tendrá la oportunidad de realizar un trabajo eficaz,



beneficiándose a sí mismo y a la empresa. De la misma manera, Davis y Newstrom (2003), mencionado por Casana (2015), manifiestan que la satisfacción laboral es el resultado de factores internos y externos, como la motivación, el desarrollo profesional del personal, la identificación y pertenencia en la organización.

El evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Cuenca nos permitirá tener un criterio claro y conciso al diseñar estrategias para el desarrollo del presente estudio, el cual pretende identificar la incidencia positiva o negativa de factores que afectan el correcto desempeño de los docentes y al fortalecimiento de la Universidad de Cuenca.

2.2 Justificación:

En la actualidad la sociedad moderna compite dentro de un mercado cuya dinámica esta descrita fundamentalmente por el desarrollo de la ciencia y la técnica. Por lo tanto, es preciso destacar al talento humano como pieza clave para el desarrollo dentro de las organizaciones, debido a la importancia que provoca en un entorno laboral apropiado, además puede lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo de trabajo (Alva Fructuoso & Domínguez Díaz, 2015). Para Mora Venegas (2005), el capital humano de una organización es definido como la mano de obra dentro de una empresa, el recurso más importante y básico; por tanto, son los que desarrollan el trabajo productivo de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener una utilidad.

Existen diversas definiciones de clima organizacional, pero para contextualizarlo Koys y Decottis (1991) consideran que dentro de su bibliografía se encuentran dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, y el segundo se estudia a nivel organizacional; ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales, es decir describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización. Otras investigaciones como las de Arias Gallegos y Arias



Cáceres (2014) consideran los diferentes conceptos relacionados en solo tres enfoques de mayor relevancia; por un lado, el enfoque objetivo se centra en las características de la organización; el enfoque subjetivo, el mismo que está relacionado con los trabajadores; y el enfoque integrador, el cual toma en cuenta ambos factores.

Un diagnóstico del clima organizacional acerca de la experiencia en el lugar de trabajo permite detectar cuáles son los aspectos que están bien gestionados y en que unidades se debe modificar para avanzar en el proceso de mejora. Bajo este contexto, Hinojosa (2010) mencionado por Peña, Díaz, y Carrillo (2015) considera que la productividad y la correcta dirección del personal en las organizaciones se convierten en elementos claves para la subsistencia de estas, por esta razón las variables que intervienen en estos procesos son relevantes al momento de realizar un diagnóstico organizacional.

Mientras el clima organizacional distingue entre los factores psicológico y organizacional, la satisfacción laboral considera a la teoría de los dos factores (intrínseco y extrínseco), la teoría de las necesidades (necesidad de logro, necesidad de afiliación y la necesidad de poder), la teoría de la equidad (que considera la satisfacción laboral como una relación entre la motivación, el desempeño y la satisfacción), como base para establecer que la satisfacción laboral es resultado de la apreciación individual que cada persona tiene de su trabajo al cubrir sus necesidades básicas, sean éstas de tipo físico o psicológico, (Hernández Lobato, Solis Radilla, & Pastor Durán, 2014).

Por otro lado algunos autores Porter, 1962; Harpaz, 1983; Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996; Brief & Weiss, 2001; Robbins, 2004, mencionado por Chiang, Martín y Nuñez (2010), señalan que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y la definen como “una actitud generalizada ante el trabajo”. Según Navarro (2010) mencionado por Peña, Díaz y Carrillo (2015), una actitud representa



una predisposición a responder de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno, es un estado preparatorio, una conducta previa del comportamiento. En este sentido se puede considerar que la satisfacción laboral se manifiesta en las actitudes que posee el empleado hacia su trabajo; aquel que esté muy satisfecho con su puesto mostrará actitudes positivas hacia él; por el contrario, el insatisfecho manifestará actitudes negativas. La actitud de los colaboradores también puede ser percibida a partir de distintos elementos como: que el personal sea bien recompensado a través del salario, incentivos y gratificaciones; que las condiciones de trabajo sean las adecuadas; trato cordial con los compañeros y jefes; adaptarse a las reglas y costumbres de la organización y cumplir con los criterios de desempeño (Rodríguez, Núñez, & Cáceres, 2010)

Por todo lo mencionado anteriormente la importancia que representa la satisfacción laboral y clima organizacional para el correcto desarrollo de las actividades de la Universidad de Cuenca es fundamental para el desarrollo del presente estudio, debido a que se pretende analizar la percepción del personal docente de la Universidad de Cuenca tanto del personal titular como contratado de las 12 facultades que la componen; de tal manera que el resultado obtenido pueda considerarse para la generación de un indicador preciso sobre el grado de bienestar de los docentes de la Universidad de Cuenca.

3. Breve revisión de la literatura y el estado del arte donde se enmarcará el trabajo académico.

Alrededor de los años 60`s en Norteamérica y Europa nace el interés por implementar la calidad en las universidades y otras instituciones de educación superior (públicas y privadas), sin embargo, en países como Brasil, Colombia, Chile, Bolivia, Cuba, Venezuela y otros países latinoamericanos el interés por la calidad surge a inicios de los años 70`s. El termino calidad implica varios criterios entre ellos tenemos el clima organizacional y la satisfacción laboral, los cuales son de gran



importancia y ameritan ser estudiados dentro de las universidades puesto que al determinar el tipo de clima que predomina en la institución, esto permitirá, entre otros aspectos, mejorar las condiciones, los comportamientos y la satisfacción en el trabajo; puesto que cada vez se exige mayor calidad y mejor capacidad de respuesta al entorno social complejo y cambiante que se vive. Los estudios de clima organizacional y satisfacción laboral en su mayoría se han llevado a cabo en universidades de Estados Unidos y Europa; los estudios en América Latina aún se encuentran en sus inicios y se han limitado al uso de cuestionarios para medir y analizar los resultados estadísticos, puesto que su costo resulta bajo, se lo puede realizar en un corto tiempo y existe facilidad para obtener información. Estos cuestionarios en su mayoría han sido elaborados por profesionales con el propósito de lograr mejoras en las organizaciones; sin embargo, se han hallado algunas debilidades que han influido en la precisión de los resultados obtenidos (Patròn Cortèz, 2010).

Por otro lado, podríamos tomar como ejemplo el estudio realizado por Solla (1998) sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente del Colegio Universitario de Administración y Mercadeo, Extensión Puerto Cabello en Venezuela, para lo cual se aplicó cuestionarios a los docentes, al personal administrativo y alumnos, encontrándose irregularidades en el conocimiento de los objetivos y normativa de la institución, el costo de los servicios y el recurso involucrado. Por ello recomienda que todo proceso que involucre el clima organizacional y la satisfacción laboral debe estar previamente planificado, revisado y evaluado para que este permita orientarse hacia los niveles de excelencia (Caligiare Corrales & Díaz Sosa, 2003).

Cabe mencionar que en los últimos años el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral ha tomado mucha fuerza en el campo educativo, sin embargo, en Ecuador los constantes cambios que se han venido dando en el sector educativo, generados por la aprobación de las nuevas leyes, reglamentos y disposiciones emitidas por los gobiernos de turno; ha generado que el clima y la satisfacción



laboral del personal docente que prestan sus servicios en el sector educativo no sea el propicio para que las actividades se lleven de la mejor manera (Enriquez Bravo & Calderón Salazar, 2017).

4. Contexto del problema y preguntas de investigación.

4.1 Problema Central

Las universidades como organización con su misión, visión, valores, cultura, recursos físicos y políticas; y los docentes como trabajadores con sus objetivos individuales, valores propios, otorgan una percepción de la realidad dentro de su entorno. Para Montoya y Boyero (2016) “El desarrollo del factor humano demanda acciones que estén encaminadas al mejoramiento de las condiciones en las que se desempeña el trabajo para el favorecimiento de la alineación del trabajador con la organización” (pág. 10). Por lo tanto, los docentes universitarios representan una parte importante para las organizaciones educativas, debido a que forman parte de la imagen de la institución educativa.

Es por ello que al evaluar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral permite a las organizaciones incidir positivamente dentro de su entorno; además se plantea determinar un indicador para las variables ya mencionadas como propuesta de estudio, considerando las oportunidades que ofrece un clima organizacional y satisfacción laboral óptimo. De esta manera se plantea las siguientes preguntas de investigación.

4.2 Preguntas de investigación

- a. ¿Los docentes contratados y titulares en el ejercicio de su actividad logran cumplir sus objetivos económicos, personales y organizacionales al desempeñar sus funciones en la Universidad de Cuenca?
- b. ¿Cuáles son los factores que afectan el rendimiento de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca?



- c. ¿De qué manera el clima organizacional y satisfacción laboral influyen en el personal docente titular y contratado de la Universidad de Cuenca?
- d. ¿Cómo influye el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente titular con respecto al clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente contratado de la Universidad de Cuenca?

5. Marco Teórico.

A continuación, se detallará los conceptos que son más relevantes para tener una idea más clara sobre el artículo académico a desarrollarse.

5.1. Comportamiento Organizacional

Robbins (2004), define el comportamiento organizacional CO como el estudio del comportamiento de los grupos e individuos que actúan en una organización y cómo repercute su conducta en el desempeño de la organización con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones.

Chiavenato (2009), menciona que el “CO es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones”, además se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que la organización ejerce en ellos. Es decir, el CO estudia la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones (pág. 6).

5.2. Clima Organizacional

Según Chiavenato el clima organizacional es la “calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable)”. Asimismo, menciona que el clima organizacional se refiere a la calidad o propiedad del ambiente de la organización que se observa o experimenta por los integrantes de la organización y que influye en su



conducta (2004).

Según Scheneider (1990) mencionado por Rojas Martínez, El clima organizacional es la interpretación que tienen los miembros de una organización, generada por el vínculo de los mismos, sobre las prácticas, procedimientos y participación, formales o informales, que son esperados, apoyados y recompensados por la organización con base en estándares previamente establecidos (2013).

A breves rasgos se puede decir que el clima organizacional no es más que la percepción de cada uno de los individuos que pertenecen a la organización, es decir, es el ambiente interno que percibe cada empleado: como el trato que se da entre jefe y subordinado, la interacción entre los trabajadores, el tipo de comunicación que mantiene la empresa, los conflictos existentes entre colaboradores, etcétera. Por todos estos aspectos se va formando el clima organizacional

5.2.1. Características del Clima Organizacional

Las características de un determinado sistema organizacional generan cierto clima organizacional. El cual repercute sobre la motivación de los integrantes de la organización y en su comportamiento. Dicho comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etcétera (Angulo Ibañez, 2016).

Entre las diferentes características tenemos:

- El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.



- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfecho.

5.3. Motivación

Es muy importante mencionar a la motivación dentro del presente análisis puesto que resulta una parte esencial para el estudio tanto del clima organizacional como de la satisfacción laboral.

Robbins (2004), define a la motivación como el proceso que resulta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por lograr una meta.

Abraham Maslow, mencionado por Montalvo y Plasencia (2015), define a la “motivación como el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades”. Maslow clasifica dichas necesidades en 5:

1. Fisiología
2. Seguridad
3. Afiliación
4. Reconocimiento
5. Autorrealización

En primer lugar, tenemos las necesidades fisiológicas o más conocidas como básicas (respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis) las cuales hacen referencia a las de supervivencia; en segundo lugar, tenemos a las necesidades de seguridad y protección (seguridad física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud, de propiedad privada); en tercer lugar, tenemos a las necesidades de carácter social o de afiliación (amistad, afecto, intimidad sexual); en cuarto lugar las



necesidades de estima a uno mismo o conocidas como las necesidades de reconocimiento (auto reconocimiento, confianza, respeto, éxito); y por ultimo están las necesidades de autorrealización (moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas) (Montalvo & Plasencia, 2015).

5.4. Satisfacción laboral

El termino satisfacción laboral ha tomado mucha fuerza en la actualidad puesto que es de vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Al existir una combinación entre las nuevas tecnologías y el factor humano lo cual es muy necesario combinar para que se pueda lograr eficacia, eficiencia y afectividad en las organizaciones del siglo XXI (Garcia Viamontes, 2010).

Robbins (1998), menciona que la satisfacción laboral puede ser definida como la actitud general de un empleado hacia su labor. Las organizaciones con más empleados que se encuentren más satisfechos son más eficaces que aquellas con menos empleados satisfechos. Es por ello que existe un apoyo a la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño en la organización.

Por su parte Muñoz Adánez (1990), define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”



(pág. 76).

6. Objetivos e hipótesis.

6.1. Objetivos

6.1.1. Objetivo General

Determinar un indicador de clima organizacional y un indicador de satisfacción laboral para los docentes de la Universidad de Cuenca.

6.1.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar los factores que afectan el rendimiento de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca.
- b. Analizar como el clima organizacional y satisfacción laboral influye en el personal docente titular y contratado de la Universidad de Cuenca.
- c. Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos económicos, personales, y de la organización de los docentes al desempeñar sus funciones en la Universidad de Cuenca.
- d. Analizar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes titulares y el clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes contratados de la Universidad de Cuenca.

6.2. Hipótesis

- a. **H₁**: Existe una relación directa entre el nivel de clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca.

H₀: No existe una relación directa entre el nivel de clima organizacional con el nivel de satisfacción laboral de los docentes titulares y contratados de la Universidad de Cuenca.



b. H₁: El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente titular tienen mayor incidencia que el clima organizacional y satisfacción laboral del personal contratado de la Universidad de Cuenca.

H₀: El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente titular no tienen mayor incidencia que el clima organizacional y satisfacción laboral del personal contratado de la Universidad de Cuenca.

7. Variables y datos.

7.1. Variables

- **Clima Organizacional**

- a. Estructura**

Para Strategor (1995) mencionado por Parra Moreno, la estructura es el conjunto de funciones y relaciones que determinan las funciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicación que existe entre cada unidad (2009).

- b. Responsabilidad**

Este punto está relacionado con la autonomía al momento de ejecutar determinada actividad designada y conlleva cierta relación con el tipo de supervisión que exista sobre las diligencias encomendadas a los trabajadores.

- c. Riesgo**

La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima.



d. Normas

El conocimiento de cuan importantes son las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo. Énfasis puesto en realizar un buen trabajo.

e. Identidad

En la actualidad se lo conoce como sentido de pertenencia. Es cuando el empleado se siente orgulloso de pertenecer y ser miembro activo de la empresa, al mismo tiempo aportar con su esfuerzo para lograr los objetivos planteados por la organización.

f. Conflicto

La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos de vista y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación. Cuanto más incentivos a diferentes puntos de vista, tanto mejor el clima.

g. Apoyo

La importancia que existe en el apoyo mutuo (directivos y empleados) para enfrentar los problemas que se presentan en la organización.

- **Satisfacción Laboral**

h. Condiciones físicas y/o materiales

La organización debe presentar las condiciones apropiadas para que el personal docente pueda desempeñarse de mejor manera y así logre cumplir con los objetivos planteados por la institución de educación superior.

i. Beneficios laborales y/o remunerativos



Hace referencia al cumplimiento de la organización con los convenios, la forma en que se llevan a cabo las negociaciones, el salario percibido, las oportunidades de promoción y capacitación del personal docente de la institución de educación superior.

j. Políticas administrativas

Se refiere a que tan aceptadas son las políticas administrativas por parte del personal docente de la institución de educación superior.

k. Relaciones Sociales

Es la interrelación con el usuario interno y externo.

l. Desarrollo Personal

Se refiere a la oportunidad que ofrece el trabajo para que el personal docente pueda realizar aquello que le gusta o en lo que mejor se destaca y a su vez se refiere también al cumplimiento de los objetivos y metas tanto personales como institucionales.

m. Desempeño de Tareas

Es la valoración que tiene el trabajador sobre sus tareas cotidianas.

n. Relación con la autoridad

Donde el trabajador se pone de acuerdo con su jefe directo respecto a sus actividades cotidianas.

DIMENSIÓN	VARIABLES	INDICADOR
Clima Organizacional	al Estructura	Cuan formal es la estructura organizacional.



	Responsabilidad	Grado de libertad al momento de tomar decisiones por cuenta propia.
	Riesgo	Énfasis en tomar riesgos calculados.
	Normas	Nivel de importancia de las normas y exigencia en el rendimiento en el trabajo.
	Identidad	Que tan identificado se encuentra el empleado con la organización.
	Conflicto	Capacidad de tratar los problemas en forma abierta.
	Apoyo	Cuán importante es el apoyo entre directivos y empleados.
Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Recursos con los que debe contar los integrantes de la organización para desenvolverse con eficiencia en su trabajo.
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Compensación y gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.
	Políticas administrativas	Que tan aceptadas son las políticas administrativas por el personal
	Relaciones Sociales.	Capacidad de interrelación con el usuario interno y externo.
	Desarrollo Personal	Grado de libertad del personal para desarrollarse profesionalmente.
	Desempeño de Tareas	Porcentaje de cumplimiento de las tareas cotidianas.



Relación con la autoridad Grado de satisfacción del trabajador con la autoridad.

Fuente: (Contreras Chavarria & Matheson Vargas, 1984)

Elaboración: Los autores.

7.2. Datos

Los datos a emplearse en la presente investigación serán proporcionados en un inicio por la institución de educación superior, la misma que proveerá del listado de docentes titulares y contratados, luego se realizará la aplicación del instrumento metodológico previamente diseñado.

8. Metodología de la Investigación

8.1. Tipo de investigación

El desarrollo de la presente investigación se fundamentará en un enfoque cualitativo-cuantitativo con característica no exploratoria y de corte transversal de tipo descriptivo, el mismo que permitirá especificar las características de los docentes que forman parte de la Universidad de Cuenca.

De acuerdo con Kenlinger (1979), “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (pág. 116).

Además, se plantea una hipótesis de tipo correlacional, ya que estas “Especifican las relaciones entre dos o más variables y corresponden a estudios correlacionales... no sólo establece que hay relación entre las variables, sino también cómo es la relación” (Hernández, 2010).

En consecuencia se pretende recabar la información necesaria que permitirá analizar las incidencias y los valores en que se manifiestan una o más variables, o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una



comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

8.2. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La información inicial se recabará a partir de los datos que serán proporcionados por la Universidad de Cuenca, debido a que esta institución es la encargada de llevar un registro de toda su planta docente. Posterior se aplicará el cuestionario realizado y validado por Litwin y Stringer para la variable de clima organizacional; las cuales son estructura, relaciones, recompensa e identidad; y el cuestionario S20/23 validado por J.L. Meliá y J.M. Peiró el mismo que consta de 23 ítems para la variable de satisfacción laboral, los mismos que serán ajustados para nuestro tema de investigación, además nos servirán como herramienta metodológica permitiéndonos así obtener la información necesaria y relevante sobre la situación en la que se encuentran desarrollando sus actividades los docentes de la Universidad de Cuenca.

Se utilizará el estadístico alfa de Cronbach el cual nos ayudará a determinar la consistencia interna o correlación promedio de los elementos de la encuesta para evaluar su confiabilidad. Asimismo, dentro de este proceso que se llevará a cabo se determinarán dos indicadores: uno para evaluar satisfacción laboral y otro para evaluar el clima organizacional de los docentes de la Universidad de Cuenca.

8.3. Población y Muestra

La población de estudio para el desarrollo y validación de este método en la presente investigación está conformada por toda la planta docente existente actualmente en la Universidad de Cuenca.

Para el cálculo de la muestra poblacional se empleará el cálculo probabilístico con la fórmula de población finita propuesta por (Murray & Larry , 2009),



debido a la cantidad de personas para realizar este estudio; será aplicada con un nivel confianza del 95% y un error muestral de 5%, para esta investigación el segmento está definido por los 1577 docentes titulares y contratados que conforman las 12 facultades de la Universidad de Cuenca.

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + z^2 \sigma^2}$$

n = tamaño de la muestra poblacional a obtener.

N = tamaño de la población total.

σ = Representa la desviación estándar de la población. En caso de desconocer este dato es común utilizar un valor constante que equivale a 0.5

z = es el valor obtenido mediante niveles de confianza. Su valor es una constante, por lo general se tienen dos valores dependiendo el grado de confianza que se desee siendo 99% el valor más alto (este valor equivale a 2.58) y 95% (1.96) el valor mínimo aceptado para considerar la investigación como confiable.

e = representa el límite aceptable de error muestral, generalmente va del 1% (0.01) al 9% (0.09), siendo 5% (0.05) el valor estándar usado en las investigaciones.

8.4. Prueba de hipótesis

Según Lind, Marchal y Wathen (2012) es el “procedimiento basado en evidencia de la muestra y la teoría de la probabilidad para determinar si la hipótesis es una afirmación razonable”. De acuerdo con dichos autores existe un procedimiento de cinco pasos para probar una hipótesis.

Wilcox (2012); Gordon (2010); Wiersma y Jurs (2008); y Stockburger (2006), mencionan que “lo que el investigador hace por medio de la prueba de



hipótesis es determinar si la hipótesis poblacional es congruente con los datos obtenidos en la muestra” (citado por (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)).

8.4.1. Hipótesis nula e Hipótesis alternativa

La hipótesis nula es el enunciado relativo al valor de un parámetro poblacional que se formula con el fin de probar evidencia numérica, según Hernández, son “proposiciones que niegan o refutan la relación entre variables” (2014) ; en cambio, la hipótesis alternativa es el enunciado que se acepta si los datos de la muestra ofrecen suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula.

8.4.2. Selección del nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera y es expresada con la letra griega alfa (α). No existe ningún nivel de significancia que se aplique a todas las pruebas, pero por lo general, se acostumbra a utilizar 0.05, pero puede ser cualquier otro valor entre 0 y 1. Para la presente investigación se tomará en cuenta un nivel de significancia del 0.05.

Hay dos tipos de errores que se pueden cometer:

	H_0 es verdad	H_1 es verdad
No se rechaza H_0	Decisión correcta. Confianza de hipótesis $(1 - \alpha)$	Decisión incorrecta. Error tipo II $P(\text{Error tipo II}) = \beta$.
Se rechaza H_0	Decisión incorrecta. Error tipo I. $P(\text{Error tipo I}) = \alpha$.	Decisión correcta. Potencia $(1 - \beta)$.

Fuente: (Martinez Bencario, 2012)

8.4.3. Selección del estadístico de la prueba

El estadístico de la prueba es el valor, determinado a partir de la información de la muestra, para determinar si se rechaza la hipótesis nula.

Cuando se conoce sigma o el tamaño de la muestra es grande, el estadístico es el siguiente:

$$z = \frac{\bar{X} - \mu}{\sigma/\sqrt{n}}$$

El valor z se basa en la distribución muestral de \bar{X} , que sigue la distribución normal cuando la muestra es razonablemente grande, cuando una media muestral igual a μ y una desviación estándar muestral es igual a σ/\sqrt{n} .

Por consiguiente, puede determinar si la diferencia entre \bar{X} y μ es significativa desde una perspectiva estadística al determinar el número de desviaciones estándares a las que se encuentra entre \bar{X} de μ .

8.4.4. Formulación de la regla de decisión.

Es un enunciado sobre las condiciones específicas en que se rechaza la hipótesis nula y aquellas en la que no se rechaza. El área de rechazo define la ubicación de todos esos valores que son tan grandes o tan pequeños que la probabilidad de que ocurra en una hipótesis nula verdadera es muy remota.



Fuente y Elaboración: (Lind, Marchal, & Wathen, 2012)



- El área en que se acepta la hipótesis nula se localiza a la izquierda de región sombreada.
- El área de rechazo es la zona sombreada.
- Se aplica la prueba de una sola cola.
- Nivel de significancia de 0.05.
- La distribución muestral del estadístico z tiene una distribución normal.
- El valor crítico es el que separa las regiones en que se rechaza o se acepta la hipótesis nula.

El valor crítico es el “punto de división entre la región en que se rechaza la hipótesis nula y aquella en la que se acepta” (Lind, Marchal, & Wathen, 2012).

8.4.5. Toma de decisión

El último paso consiste en que se debe calcular el estadístico de la prueba, comparándola con el valor crítico, y tomar la decisión de rechazar o no la hipótesis nula.

8.5. Coeficiente de correlación

Es una medida de la fuerza de la relación lineal entre dos variables y la fórmula para su cálculo es la siguiente:

$$r = \frac{\sum(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{(n - 1)S_x S_y}$$

- r = coeficiente de correlación que puede variar entre -1 hasta +1.
- X = cada valor de la primera variable.
- \bar{X} = media muestral de la primera variable.
- Y = cada valor de la otra variable.
- \bar{Y} = media muestral de la otra variable.



- n = tamaño de la muestra.
- S_x = desviación estándar de la variable x .
- S_y = desviación estándar de la variable y .

Un valor de r cercano a 0 indica que hay poca asociación entre las variables; un valor cercano a 1 indica que hay una asociación directa o positiva entre las variables y si es cercano a -1, hay una asociación negativa o inversa entre dichas variables.

8.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

Para la recolección de datos, se tiene previsto realizar el levantamiento de la información la segunda, tercera y cuarta semana de junio de 2019, debido a que como investigadores tenemos que acoplarnos a los horarios de clase de los docentes de la Universidad de Cuenca. Mientras que para el procesamiento y análisis de datos se utilizará la hoja de cálculo de Excel y el programa SPSS.

8.7. Fuentes de información

En la presente investigación se ha considerado el uso de diferentes fuentes de información.

- Los docentes de la Universidad de Cuenca que participaran en esta investigación.
- Libros y textos sobre Administración de Talento Humano, Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, etc.
- Artículos científicos relacionados con el tema, ubicados en bases de datos digitales (Google Académico, Scielo, Scopus, etc.)
- La Universidad de Cuenca.

9. Explicación del contenido mínimo

I. Sección

Página de título.



Autores y título del artículo académico

Resumen

En español y palabras clave, Abstract and keywords

II. Introducción.

III. Marco teórico

IV. Metodología

Tipo de investigación, población, muestra, prueba de hipótesis, coeficiente de correlación.

V. Resultados y análisis de los datos

VI. Conclusiones

VII. Referencias

10. Bibliografía Inicial

Alfaro Peña, G. B. (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. Peru .

Alva Fructuoso, J., & Domínguez Díaz, L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013*. San Pedro de Chimbote.

Angulo Ibañez, S. (2016). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA QUITO (SIMAI).

Arias Gallegos, W., & Arias Cáceres, G. (2014). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. Obtenido de Ciencia y Trabajo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext

Baño Ayala, D., Villacrés Cevallos, E., Arboleda Álvarez, L., & García Zapata, T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador. REDALYC. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81649428008.pdf>

Bermúdez Aponte, J., & Pedraza Ortiz, A. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. SCIELO, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001&lng=es&nrm=iso.

Brunet, L. (2011). EL CLIMA DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES; Definición, diagnóstico y consecuencia.

C., M. V. (2005). *El Capital Humano en el comportamiento organizacional*. Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/canales5/rrhh/elhucompor.htm>

Cabrera Salas, A. (2018). *"Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana" Estudio de caso*. Lima: Universidad ESAN.



- Cabrera Salas, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Lima: Universidad ESAN Perú.
- Caligiare Corrales, I., & Diaz Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de caso. *Revista Venezolana de Gerencia* 8 (24).
- CASANA RUBIO, M. V. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AZUCARERA DE CHIQUITOY. TRUJILLO*.
- Castillo Inostroza, C., & Cifuentes Martínez, G. (2019). *Análisis del efecto de las dimensiones de la Satisfacción Laboral sobre los tipos de Compromiso Organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único*. Concepción: Universidad de Concepción.
- Chiang Vega, M., Salazar Botello, C., & Núñez Partido, A. (2007). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD ESTATAL: HOSPITAL TIPO 1*. Chillán: Universidad del Bío-Bío.
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Servicios Editoriales S.L.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2010). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Concepción: Academia de la Facultad de Ciencias Empresariales.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano, tercera edición*. Elsevier Editora Ltda.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría general de la Administración. 7ma Edición*. Mexico: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del del éxito en las Organizaciones, 2a Ed.*. Mc Graw Hill.
- CONEA. (2003). LA CALIDAD EN LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA.
- Contreras Chavarria, B., & Matheson Vargas, P. (1984). "UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL: CUESTIONARIO DE LITWIN Y STRINGER".
- Contreras Chavarria, B., & Matheson Vargas, P. (1984). *UNA HERRAMIENTA PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL: CUESTIONARIO DE LITWIN Y STRINGER*(*). Chile: Revista de trabajo social [artículo de revista] No. 42.
- Delgado Verde, M., Martín de Castro, G., Navas López, J., & Cruz Gonzales, J. (2013). Capital Social, capital intelectual e innovación de producto. Evidencia empírica en sectores manufactureros intensivos en tecnología. 93-110.
- Dessler, G. (1991). Organización y administración : Enfoque Situacional. 188.
- Enriquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador .
- Enriquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador.
- Enriquez Bravo, M., & Calderón-Salazar, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. Madrid: Díaz de Santos.
- Eustaquio Briceño, C. (2016). "RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL MÓDULO BÁSICO DE JUSTICIA DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA ENERO-JULIO 2016.". Trujillo: Universidad Privada del Norte.



- Frias Navarro, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. España: Universidad de Valencia.
- Gamboa Ruiz, E. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Mérida, Yucatán: Revista Psicología Organizacional.
- Gan Bustos, F., & Triginé Prats, J. (2013). *Clima Laboral*. Madrid-España: Díaz de Santos.
- García Ibarra, Á. (2017). *La satisfacción laboral en un centro educativo superior*. Ibarra: Espirales.
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cali-Colombia. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/2192/1/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf>
- García Viamontes, D. (Julio de 2010). *Contribucion a las Ciencias Sociales*. Obtenido de Contribucion a las Ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- García Viamontes, D. (07 de 2010). *eumed*. Obtenido de www.eumed.net: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Guevara P., X. (2018). Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa.
- Hannoun, G. (2011). *"Satisfacción Laboral"*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (1974). Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies. *The Academy of Management Journal*, 256.
- Hernández Herrera, C. A. (2011). LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN DOS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR. *REDAL YNC*, 69-80.
- Hernández Lobato, D., Solis Radilla, D., & Pastor Durán, D. (2014). *ESTUDIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PUBLICA*. Celaya, Guanajuato, México: CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION ACADEMIA JOURNALS CELAYA 2014.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (1998). *Metodología de la investigación*. Ciudad De Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hil Education.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL Education.
- Huertas García, R., & Domínguez Galcerán, R. (2015). *Decisiones estratégicas para la dirección de operaciones en empresas de servicios y turísticas*. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.
- Kerlinger, F. (1979). *La Investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Koys, D., & Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. En *Human Relations* (págs. 265-285). eLibrary.
- Leal, A., Román, M., Alfaro, A., & Rodríguez, L. (2004). El factor humano en las relaciones laborales. En A. Leal, M. Román, A. Alfaro, & L. Rodríguez, *Manual de dirección y gestión*. (pág. 115). Madrid: Piramide.
- Lien, P. T. (2017). *Factors Affecting Lecturer Job Satisfaction: Case of Vietnam Universities*. Vietnam: International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences. Obtenido de



- http://hrmars.com/hrmars_papers/Factors_Affecting_Lecturer_Job_Satisfaction_Case_of_Vietnam_Universities.pdf
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2012). ESTADISTICA APLICADA A LOS NEGOCIOS Y LA ECONOMÍA. McGraw-Hill.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística Aplicada a los Negocios y la Economía 15va*. Mexico: Mac Graw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Nueva York: Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Lodoño, G. (2015). La docencia universitaria: realidad compleja y en construcción. Miradas desde el estado del arte. *Itinerario Educativo*, 47-58.
- LOES. (02 de Agosto de 2018). *Consejo de Educación Superior*. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- LOES, L. O. (02 de 08 de 2018). *procuraduria.utpl.edu.ec*. Obtenido de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/LEY%20ORG%20C3%81NICA%20REFORMATORIA%20A%20LEY%20ORG%20C3%81NICA%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR%2002-08-2018.pdf>
- López, A. A. (2016). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. .
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & Núñez, L. (2011). FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NÚCLEO BOLÍVAR DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE. *SABER, Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 147-151.
- Marín Pérez, M. (2013). *Relacion entre Clima y el Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Petroquímico*. Caracas. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Martinez Avella, M. (2010). Relaciones entre la cultura y desempeño organizacional. 40.
- Martinez Bencario, C. (2012). *Estadística y Muestreo*. Mexico: Ecoe Ediciones.
- Meliá, J. L. (1989). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23*. Valencia: Psicologemas.
- Miranda, C. (2015). *Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadores de la empresa Listos S.A*. Bogotá: Fundación Universitaria los Libertadores.
- Miranda, C. (2015). *Relación entre la satisfacción laboral y el sentido de vida en trabajadores de la empresa Listos S.A.S*. Bogotá: Fundación Universitaria los Libertadores.
- Mohsen , T., & Reg , D. (27 de 06 de 2011). *Dando sentido al alfa de Cronbach*. Obtenido de INTERNACIONAL JOURNAL OF MEDICAL EDUCATION: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4205511/>
- Montalvo, G., & Plasencia, R. (2015). La Motivacion Comportamiento Organizacional.
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro"*.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*.
- Moreira Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Las Ciencias*.



- Mowday, R., Porter, L., & Steer, R. (1982). Employee-organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *Organizational and occupational psychology*, 219-229.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo: Thomson Learning.
- Muñoz Adanez, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. 76.
- Murillo F., J., & Martínez Garrido, C. (2012). *Las condiciones ambientales en las aulas de Primaria en Iberoamérica y su relación con el desempeño académico*. Arizona, Estados Unidos: Redalyc. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275022797018>
- Murray, R., & Larry, J. (2009). *Estadística. 4ta. Edición*. Mexico: Mac Graw-Hill.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill.
- NWAKPA, P. (2017). ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ACADEMIC STAFF JOB SATISFACTION FOR FUNCTIONAL DEVELOPMENT IN TERTIARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN EBONYI STATE SOUTH EAST OF NIGERIA. *Department of Educational Foundations Ebonyi State University, Abakaliki, Nigeria*, 39-48.
- Ñaña Baquerizo, C. (2017). Comportamiento Organizacional.
- Okoli, I. (2019). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 36-48.
- Ortega Rivera, V., & Vidal Vidal, C. (2018). El clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay.
- Oshagbemi, T. (1998). The impact of age on the job satisfaction of university teachers. *Research in Education*, 59(1), 95–108. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/>: <https://doi.org/10.1177/003452379805900110>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile.
- Palma Carrillo, S. (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC*. Lima: Rev Fac Psicol.
- Parra Moreno, C. (2009). La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica.
- Patrón Cortéz, R. (2010). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral; Una propuesta metodológica.
- Peiró, J. M. (2001). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.
- Pelaes León, O. (2011). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente*. Barcelona.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, G., & Carrillo Puente, A. (2015). RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN UNA PEQUEÑA EMPRESA FAMILIAR. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, 38.
- Peña Cárdenas, M., Díaz Díaz, M., & Carrillo Puente, A. (2015). *RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA PEQUEÑA EMPRESA FAMILIAR*. Mexico: REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS, VOLUMEN 8.
- 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 y Finanzas*, 115-128.



- Pérez Tenazoa, N., & Rivera Cardozo, P. (2015). "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA, PERÍODO 2013". Iquitos - Perú.
- Perez Vilar, P. S. (2011). Una revision actual de la aplicacion del concepto de satisfaccion laboral y su evaluacion- Hacia un modelo integrador. *Universidad Abierta Interamericana*, 6.
- Pham, T. L. (2017). *Factores que afectan la satisfacción laboral del profesor: caso de las universidades de Vietnam*. Vietnam: Revista Internacional de Investigación Académica. Obtenido de http://hrmars.com/hrmars_papers/Factors_Affecting_Lecturer_Job_Satisfaction_Case_of_Vietnam_Universities.pdf
- Pintos Trias, G. (2013). Analisis del Clima Organizacional de una Organizacion Publica.
- Pujol Cols, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medicion y estudio de variables influyentes. *REDU Revista de Docencia Universitaria*, 261.
- Pujol Cols, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 261-292.
- Pujol Cols, L. J., & Arraigada, M. C. (2015). Exploración de la representación social de la profesión académica en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. *FACES*, 87-109.
- Rambay Tobar, M., San Miguel Casanova, E., & Duque Oliva, E. (2017). *Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador*. Ecuador.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional 8 ed*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10a ed*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- RODRÍGUEZ M., A., PAZ RETAMAL, M., LIZANA, J., & CORNEJO, F. (2011). *CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO PREDICTORES DEL DESEMPEÑO: EN UNA ORGANIZACIÓN ESTATAL CHILENA*. Antofagasta - Chile: Salud y Sociedad.
- Rodríguez, D., Núñez, L., & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. . En *Investigación y Postgrado* (págs. 63-80).
- Rojas Martinez, P. (2013). *SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS PRINCIPALES UNIVERSIDADES SUCREÑAS*.
- Salaiza Lizárraga, F. d. (2008). Medición del clima organizacional en instituciones educativas: Administración de la Educación.
- Salazar Cueva, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sandoval Caraveo, M., Magaña Medina, D., & Surdez Pérez, E. (2013). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. Tabasco, México.
- Schleicher, Deidra, J., Watt, John, D., Greguras, & Gary, J. (2004). Reexamining the job satisfactionperformance relationship: the complexity of attitudes. *Journal of Applied*.



- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. *Thousand Oaks: Sage publications*.
- Thomas Moran, E. V. (1988). Examining organizational climate in institutions of higher education. *Research High Education* 28, 367–383.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 275-307.
- Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M., & Espinoza Freire, E. (2017). *ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA*. Machala.

**11. Cronograma de Actividades**

ACTIVIDAD	AÑO 2019																											
	MES				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	SEMANAS				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño y validación de Cuestionario																												
Levantamiento de Información																												
Tratamiento y procesamiento de los datos en Excel																												
Redacción del Marco teórico																												
Revisión y corrección del Marco teórico																												
Redacción de la Metodología																												
Revisión y corrección de la Metodología																												
Redacción de los resultados y discusión de los datos																												
Revisión y corrección de los resultados																												
Elaboración de conclusiones y referencias																												
Revisión y corrección de las conclusiones y referencias																												
Revisión general del trabajo de titulación por parte del Tutor																												
Presentación final del artículo académico a la comisión de titulación																												
Sustentación del artículo académico																												

