

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VÍCTOR ANTONIO MORENO
MOSQUERA, 2018**

*ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES OF
THE EDUCATIONAL INSTITUTION VICTOR ANTONIO MORENO MOSQUERA, 2018*

*CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS
TRABALHADORES DA INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO VICTOR ANTONIO MORENO
MOSQUERA, 2018*

Recibido: 04 de octubre del 2020

Aprobado: 12 de diciembre del 2020

Mercedes **SALTOS SARMIENTO**¹

Juan Carlos **PILALOA TAMAYO**²

Hugo Enrique **ASIAN CANCHIS**³

Resumen.

La investigación científica sobre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera tiene como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables. Tiene metodológicamente enfoque cuantitativo de corte transversal y bivariada. el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental. La muestra fue de 98 trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables se utilizó como instrumento el cuestionario, los cuales pasaron por un proceso de validación y fiabilidad para luego ser

¹ Docente de la Escuela De Educación Básica Víctor Antonio Moreno Mosquera. Machala – Ecuador ORCID 0000-0002-3612-0835

² Universidad Técnica de Machala, Ecuador. ORCID 0000-0002-0339-3052

³ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID 0000-0002-3830-5286

aplicado a los docentes. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis se obtuvo el coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,775^{**}$, interpretándose como relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores, institución.

Abstract.

The objective of scientific research on organizational climate and job satisfaction of the workers of the educational institution Víctor Antonio Moreno Mosquera is to determine if there is a relationship between both variables. It has a methodologically quantitative, cross-sectional and bivariate approach. the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental. The sample consisted of 98 workers from the Víctor Antonio Moreno Mosquera Educational Institution. To collect the data, the survey was used as a technique for both variables, the questionnaire was used as an instrument, which went through a validation and reliability process to then be applied to the teachers. The data processing was carried out with the SPSS software (version 23).

Once the analysis was carried out, it was obtained that Spearman's Rho coefficient, with a result of $Rho = 0.775^{**}$, being interpreted as a relationship between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the null hypothesis is rejected by Therefore, the results indicate that the organizational climate is significantly related to the job satisfaction of the workers of the Víctor Antonio Moreno Mosquera Educational Institution.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, workers, institution.

Introducción.

En el mundo actual de hoy, lleno de constantes e inesperados cambios tecnológicos, sociales y culturales, el ser humano como ente social vive un intenso cambio de modernización, estos elementos transformadores influyen en la convivencia, relaciones interpersonales y la participación en las actividades grupales, como también en el clima organizacional de una institución privada o pública, es por eso, la importancia que tiene para la organización la interacción entre las personas para satisfacer sus necesidades básicas, entre ellas: actualización, ambiente de trabajo, salario, beneficios, etc., esto para fortalecer los procesos educativos y el recurso humano que permitan la eficiencia y efectividad en la organización.

América Latina no es ajena a estos cambios, el ritmo actual de renovación institucional sencillamente no es adecuado para arreglárselas con la velocidad y complejidad del cambio creado por el avance de la nueva era del conocimiento, valor que no puede deslindarse de los aspectos motivacionales y psicológicos prevaletes en cada miembro y los factores reguladores del clima organizacional que hacen de la institución una entidad sana para cumplir con sus metas y objetivos. Esta realidad ha impuesto la búsqueda de nuevas formas de gestionar el conocimiento de las instituciones, por lo que han surgido nuevos enfoques los cuales deben relacionarse estrictamente con la forma de actuar y de aprender.

En el Ecuador la escuela se caracteriza por presentar inmensas carencias los que han provocado un clima organizacional desfavorable producto de los cambios por parte de cada gobierno de turno, que aplican políticas educativas coyunturales o impuestas, esto ocasiona que la mayoría de los individuos que cohabitan en las escuelas no logran descifrar cuales son los objetivos por alcanzar, es decir, no se ven como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, sino por el contrario se ven así mismo y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes.

En la actualidad la Institución educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, se aprecia una desmotivación por la situación laboral incierta y un clima organizacional poco favorable porque en muchas instituciones del distrito la gerencia directiva es solo por un año y muchos de los directores que están a cargo de una Institución Educativa no son especialistas en gerencia educativa. Esta situación puede explicarse por el

incumplimiento histórico de las leyes en nuestro país, el maltrato constante al docente y la politización del magisterio. Todo lo descrito pone en evidencia que se carece de decisión política, debido fundamentalmente a que se tiene una visión de negocio en la educación y de no ver a la educación como una puerta para el desarrollo del país.

Así mismo, la Institución educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, no es ajena a esta situación se puede observar que no cuenta con un objetivo claro a mediano y largo plazo, los documentos de gestión no se elaboran concienzudamente, por lo cual los docentes están poco comprometidos con la institución y no existe mejoras en la infraestructura. Todo esto debido fundamentalmente a la falta de docentes especializados en gerencia educativa y gerencia de recursos humanos.

Existen factores internos y externos a la institución educativa que inciden sobre la satisfacción de los docentes. Aun cuando las instituciones educativas estatales desarrollan sus actividades bajo el amparo de una misma ley, en algunas de ellas, los docentes de algunas instituciones perciben de una manera diferente a su organización, originándole una actitud positiva o negativa en el desempeño de su trabajo. Es decir, que cada organización tiene una manera particular de ser, propia de su historia, forma de administrar, relaciones interpersonales, etcétera, concepto llamado clima organizacional.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son conceptos que comprenden al área de recursos humanos y están muy relacionados. Los niveles de satisfacción laboral repercuten en el clima organizacional y el clima organizacional afecta a la satisfacción laboral. A pesar de su interacción, ambos son conceptos diferentes con sus propias características.

Este estudio trata de encontrar una mayor satisfacción laboral de los docentes, para alcanzar una mayor calidad educativa, a través de encontrar su relación particular con el clima organizacional.

Rivas (2006). "Clima organizacional y satisfacción laboral del docente de las escuelas Zulianas de Avanzada. Tesis de maestría, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo. Como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado por 40 ítems, a una población de 49 docentes, a través de una investigación descriptiva – correlacional de campo, con un diseño no experimental transaccional. Los resultados de la prueba

estadística r Pearson arrojó una correlación significativa moderada de 0,410 entre las variables de estudio. Estos resultados permitieron al autor establecer la existencia en las escuelas de un liderazgo participativo en los directores, comunicación entre ellos y los docentes, autonomía en la realización de su trabajo. Así mismo la ausencia de reconocimiento al docente por su trabajo, la escasa práctica de la justicia y equidad en las relaciones de trabajo y en la participación de la comunidad educativa. Los docentes poseen motivación al logro e insatisfacción respecto a: las remuneraciones recibidas, la falta de reconocimiento. La tasa de ausentismo laboral de los docentes es alta”.

Chiang, Salazar, y Nuñez (2012), “en su investigación Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas de Chile. Tesis de maestría, Universidad del Bio Bio, Chile, en su investigación Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas de Chile, cuyo objetivo es elaborar y validar un instrumento de medida del clima organizacional y de la satisfacción laboral en grupos de trabajo de instituciones públicas, para desarrollar el cuestionario de clima organizacional realizó la adaptación del cuestionario de Koys y Decottis (1991), considerando las escalas de, autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación; en cuanto al cuestionario de satisfacción laboral se fundamentó en cuestionarios de Melía y Peiró (1986-1990), quien se basó en el cuestionario s21/26 (1990) y el s4/82 (1986), la muestra que se realizó el estudio está compuesta por 547 trabajadores, miembros de 44 grupos de trabajo y de seis organizaciones públicas de Chile. Los resultados obtenidos fueron un coeficiente de fiabilidad de 0.929 para la escala de clima organizacional y de 0.947 para la escala de satisfacción laboral”.

De la Rosa (2012) Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, en el laboratorio farmacéutico corporación Infarma SA. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Lima Perú, el objetivo fue determinar la relación entre la Aplicación de los estímulos organizacionales en el mejoramiento del clima organizacional, en el laboratorio farmacéutico corporación Infarma SA la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. El estudio es descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo de paradigma positivista, cuyos resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas, acreditan la hipótesis formulada, lo cual establece una relación positiva entre la Aplicación de los estímulos organizacionales y el clima organizacional según Rho de spearman 0.766, lo cual confirma una correlación alta.

Saavedra y Avellaneda (2014), *“Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres”, tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, la investigación es descriptiva dado que se exploró, analizó cómo se manifiestan los niveles del clima organizacional y la satisfacción laboral, es una investigación correlacional, porque mide el grado de relación que existe entre ambas variables, se trabajó con una población de 198 profesionales y con una muestra de 117, para la recolección de datos se utilizó la escala de la Dra. Sonia Palma Carrillo y para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman”.*

SAAVEDRA Y Avellaneda (2014) *“Los resultados acerca de la relación entre variables, el autor determinó que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir a mayor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación fuerte y directa de $r=0.636^{**}$, con una $p=0.000$ (p menor 0.05), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, determinó que existe correlación directa y significativa entre la autorrealización y la satisfacción del personal administrativo, esto se aprecia en los resultados del coeficiente de correlación moderada directa de $r=0.542^{**}$, con una $p=0.000$ (p menor .05)”.*

Clima Organizacional.

Serna (2009) *“De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad “es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. El clima Organizacional es el ambiente generado en una institución a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela”. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que cada uno tiene y se expresa en las relaciones personales y profesionales”.*

Palma (2004) *“señala que el compromiso organizacional, consiste en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio*

para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general”.

Definimos operacionalmente la variable clima organizacional a partir de sus dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de un cuestionario de 50 ítems con sus respectivos índices.

Esta teoría se refiere a como se encuentra el entorno de una organización de acuerdo a las variables como son objetivos, liderazgos, control toma de decisiones, etc., donde cada miembro según su percepción actuará en el medio laboral.

Serna, (2009). “se refiere al clima organizacional “como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. La importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores”.

Brunet (2009), “define el clima organizacional como: Un conjunto de características que: a) describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica), b) son relativamente estables en el tiempo, y c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización”.

En conclusión, de acuerdo a las teorías mencionadas de clima organizacional podemos decir que son las percepciones compartidas que tienen todos los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales tales como liderazgo, trabajo en equipo, la empatía que tienen los trabajadores y la motivación que tiene para realizar sus labores. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es

distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

Satisfacción Laboral.

Barraza y Ortega (2009), "señalan que: La satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Para efectos del presente trabajo, se tomará de base esta definición de satisfacción laboral".

En el ámbito del campo de estudio de la satisfacción laboral se reconoce a (Zúñiga (2002)). Posteriormente adquirió importancia por considerar que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y porque siempre se le ha asociado al desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño (Barraza & Ortega, 2009).

Alí (2010) "señala al respecto representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede" .

Velásquez (2006)"Menciona que la satisfacción laboral hace referencia a una actitud general frente a una situación de trabajo que implica una apreciación de los distintos aspectos de la experiencia laboral y del grado de ajuste con las expectativas y aspiraciones de la persona".

Zúñiga (2002) "La satisfacción laboral se ha definido como un estado emocional positivo o placentero consecuencia o resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2010), de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas.

Guillen y Guil (2000), “forman una agrupación de las conceptualizaciones de satisfacción laboral y la definen como: a) un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona Locke, (1976) b) una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental, Silva, (2009); y c) una actitud afectiva distinguiendo dos modelos: el modelo unidimensional que aborda la actitud hacia el trabajo de manera general y modelo multidimensional que contempla distintas dimensiones concretas del trabajo (Zúñiga, 2002)

Este estudio se fundamenta en una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral que es la formulada por Herzberg (1959), en

Martínez & Milla, (2007) “llamada teoría de los dos factores de la satisfacción. Se supone la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y sus interpretaciones personales y las circunstancias del trabajo, en el sentido más amplio tales como beneficios, reconocimiento, políticas empresariales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo, entre otros. El balance que se presenta entre lo obtenido y lo esperado, da como resultado la satisfacción o la insatisfacción”.

Material y Métodos.

Población: La población se constituyó de 130 trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.

Muestra: La muestra se constituyó de 98 trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera.

Instrumentos de recolección de datos

En el estudio se hizo uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

Métodos y Técnicas

Carrasco (2008) “define a las técnicas de investigación como “el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica ”.

Técnica

Encuesta

Diseño de estudio

No Experimental, Transeccionales Correlacionales.

Sánchez y Reyes (2002) “al respecto manifiestan que este diseño “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos Observados”.

RESULTADOS.

Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

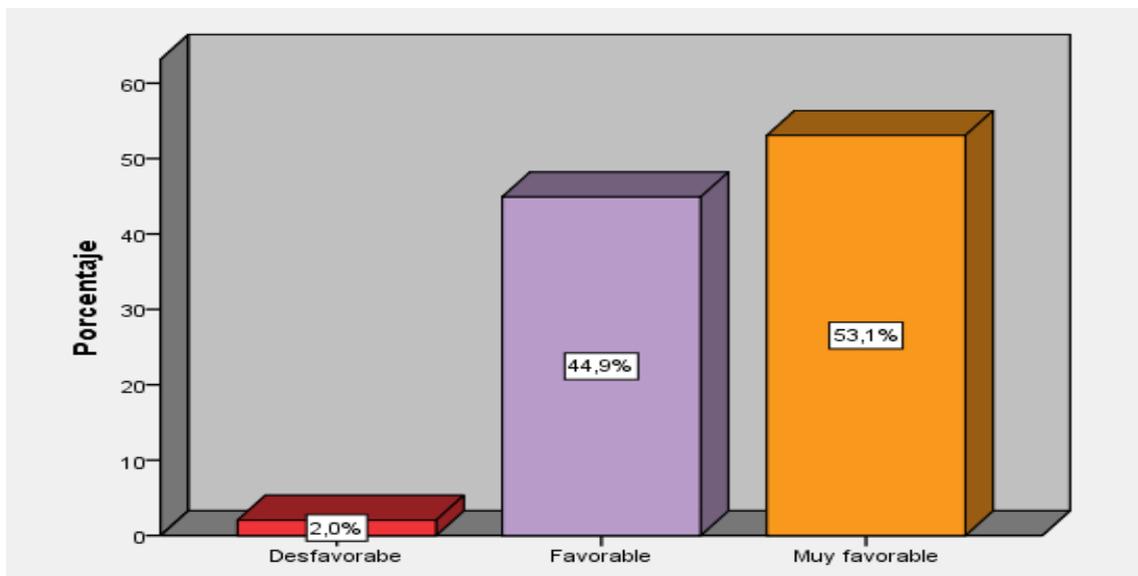


Figura 1. Niveles de la variable clima organizacional

En la figura, muestra que de los 98 encuestados, el 2% consideran que el clima organizacional según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, está en un nivel desfavorable mientras el 44,9% considera que esta en un nivel favorable y el 53,1% considera que esta en un nivel muy favorable

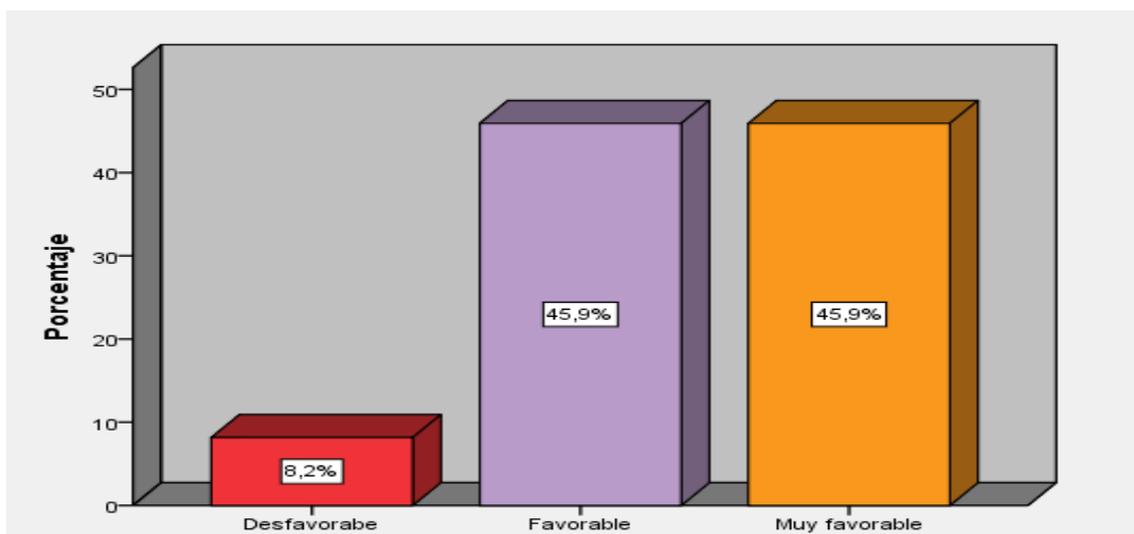


Figura 2. Niveles de la dimensión autorrealización

En cuanto a la dimensión autorrealización, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 8,2% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 45,9% considera que esta en un nivel favorable y el 45,9% considera que esta en un nivel muy favorable

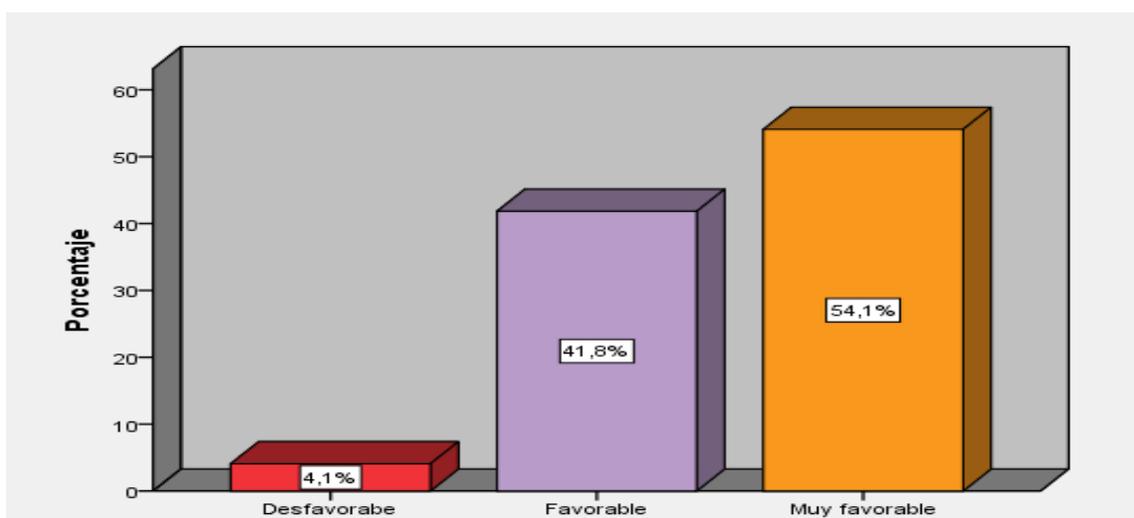


Figura 3. Niveles de la dimensión involucramiento laboral

En cuanto a la dimensión involucramiento laboral, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 4,1% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 41,8%

considera que esta en un nivel favorable y el 54,1% considera que esta en un nivel muy favorable.

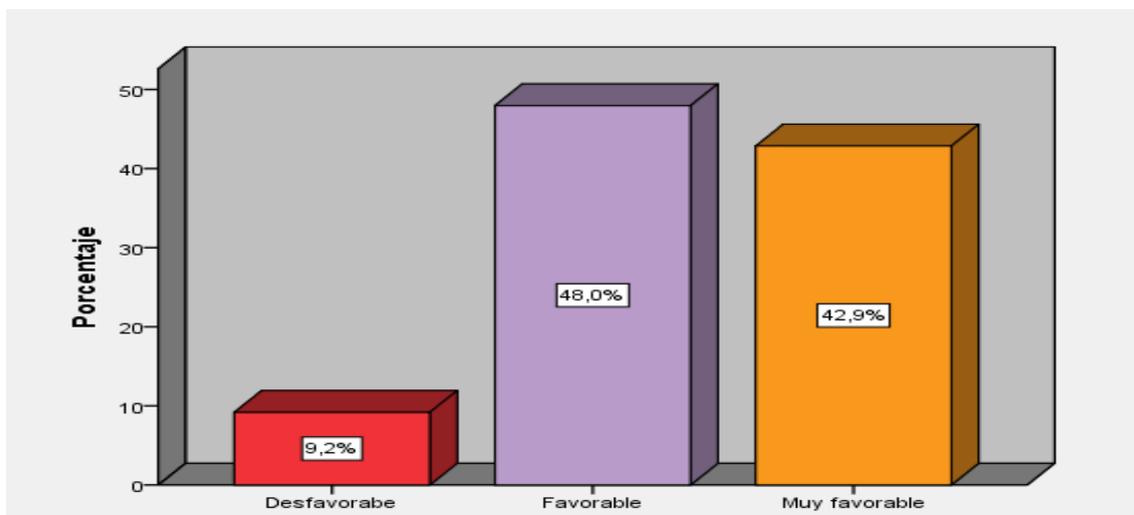


Figura 4. Niveles de la dimensión monitoreo

En cuanto a la dimensión monitoreo, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 9,2% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 48% considera que esta en un nivel favorable y el 42,9% considera que esta en un nivel muy favorable

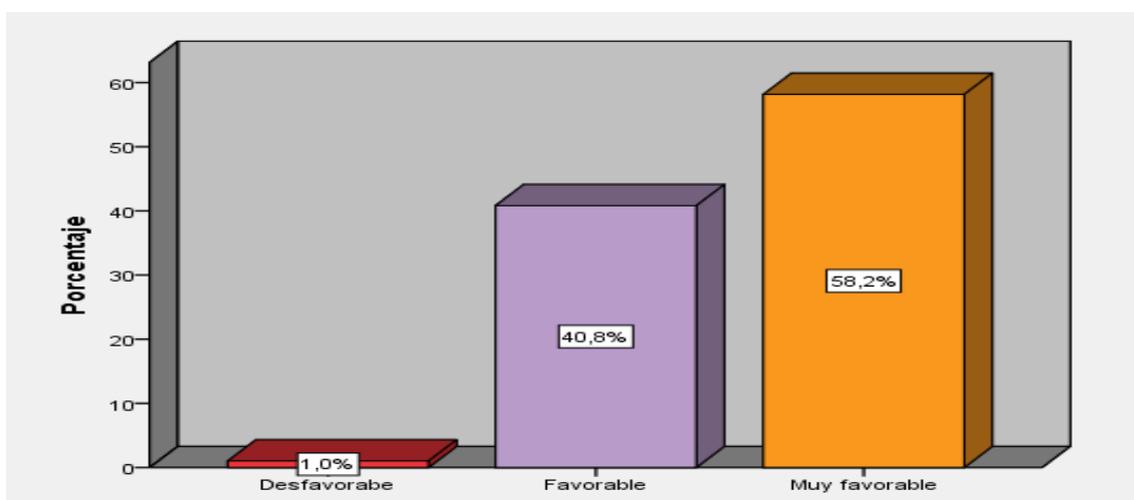


Figura 5. Niveles de la dimensión comunicación

En cuanto a la dimensión comunicación, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 1%

consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 40,8% considera que esta en un nivel favorable y el 58,2% considera que esta en un nivel muy favorable

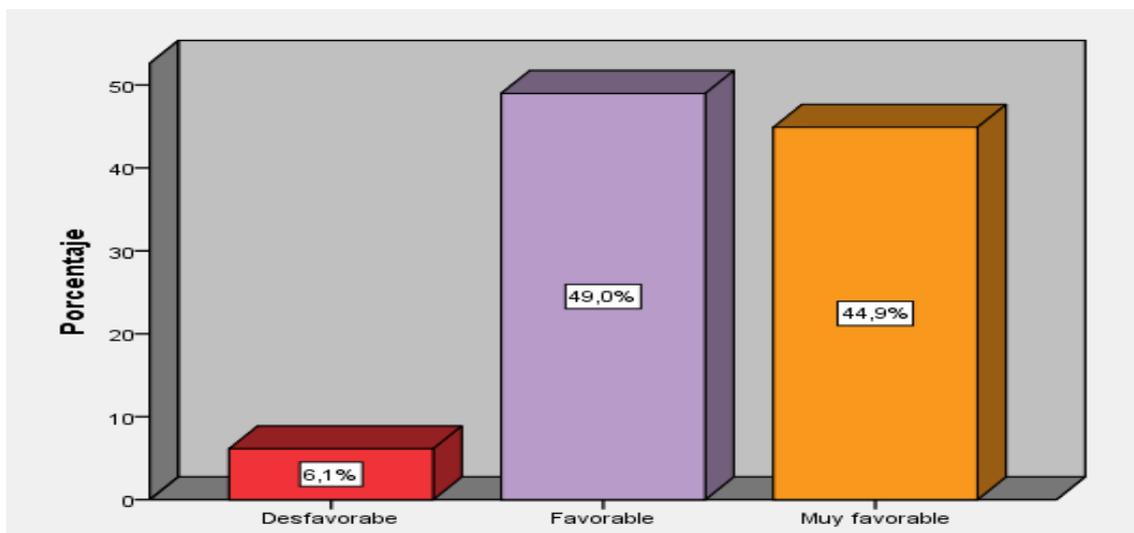


Figura 6. Niveles de la dimensión condiciones laborales

En cuanto a la dimensión condiciones laborales, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 6,1% consideran que está en un nivel desfavorable mientras el 49% considera que esta en un nivel favorable y el 44,9% considera que esta en un nivel muy favorable

Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

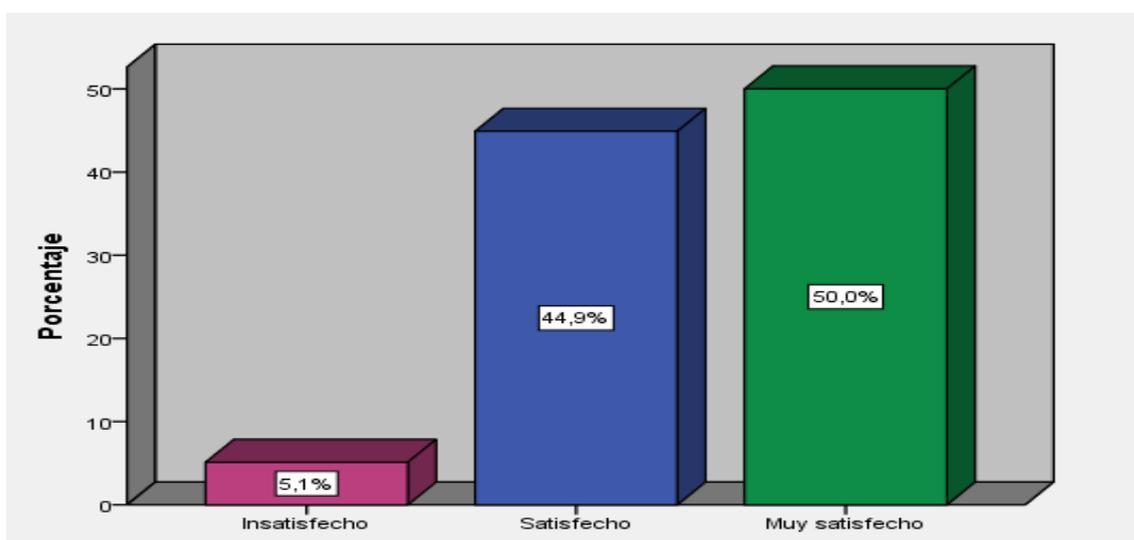


Figura 7. Niveles de la variable satisfacción laboral

En cuanto a la variable satisfacción laboral, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 5,1% consideran que está insatisfecho, mientras el 44,9% considera que está satisfecho y el 50% considera que esta muy satisfecho

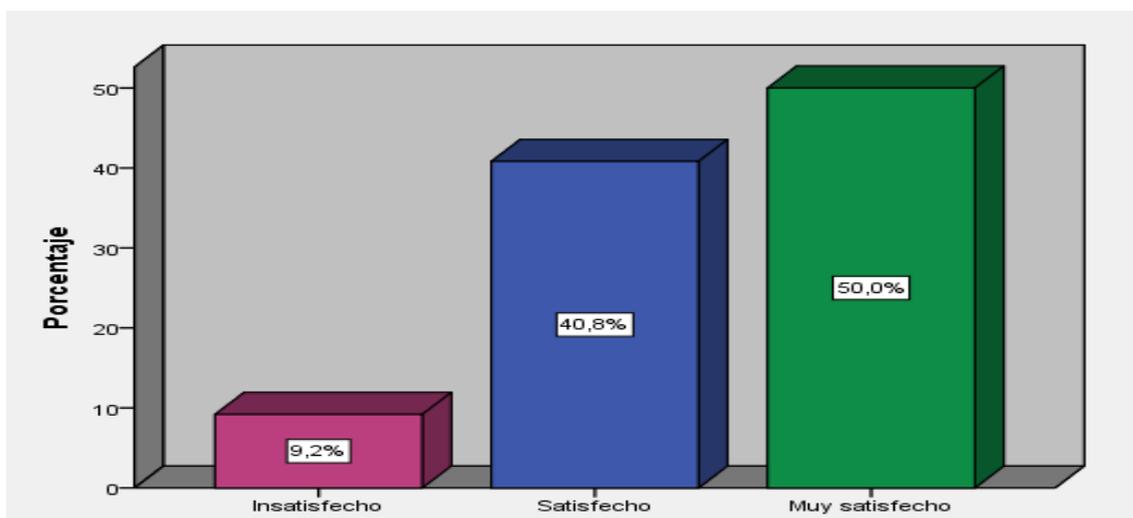


Figura 8. Niveles de la dimensión significación tareas

En cuanto a la dimensión significación tareas, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 9,2% consideran que está insatisfecho, mientras el 40,8% considera que está satisfecho y el 50% considera que está muy satisfecho.

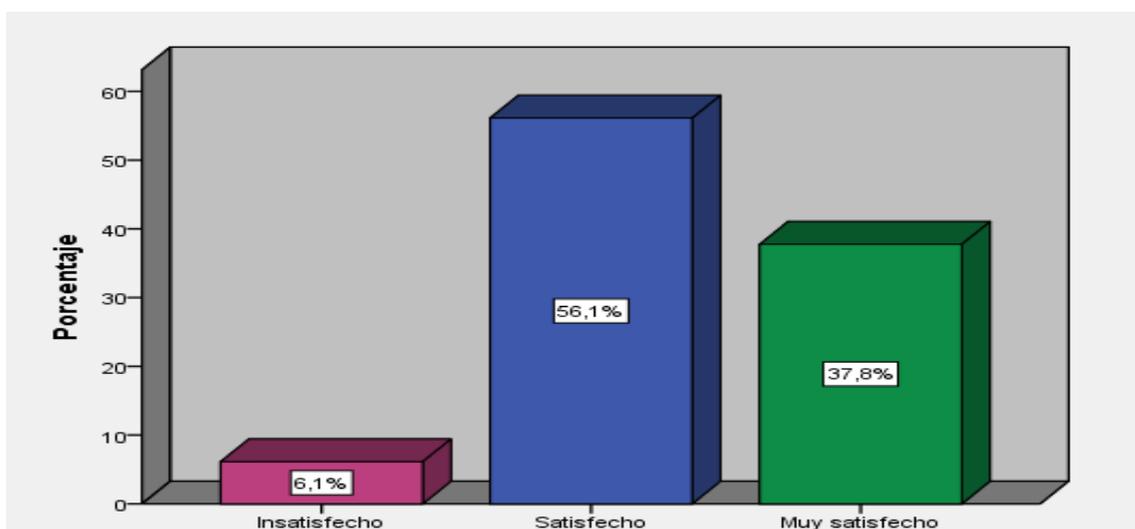


Figura 9. Niveles de la dimensión condiciones de trabajo

En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 6,1% consideran que está insatisfecho, mientras el 56,1% considera que está satisfecho y el 37,8% considera que está muy satisfecho.

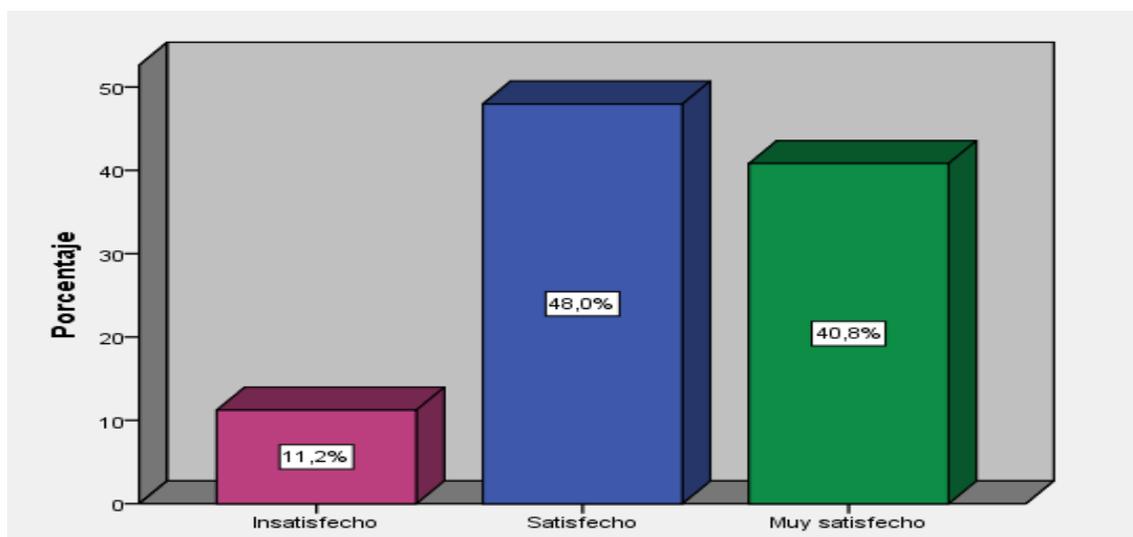


Figura 10. Niveles de la dimensión reconocimiento personal y/o social

En cuanto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 11,2% consideran que está insatisfecho, mientras el 48% considera que está satisfecho y el 40,8% considera que está muy satisfecho

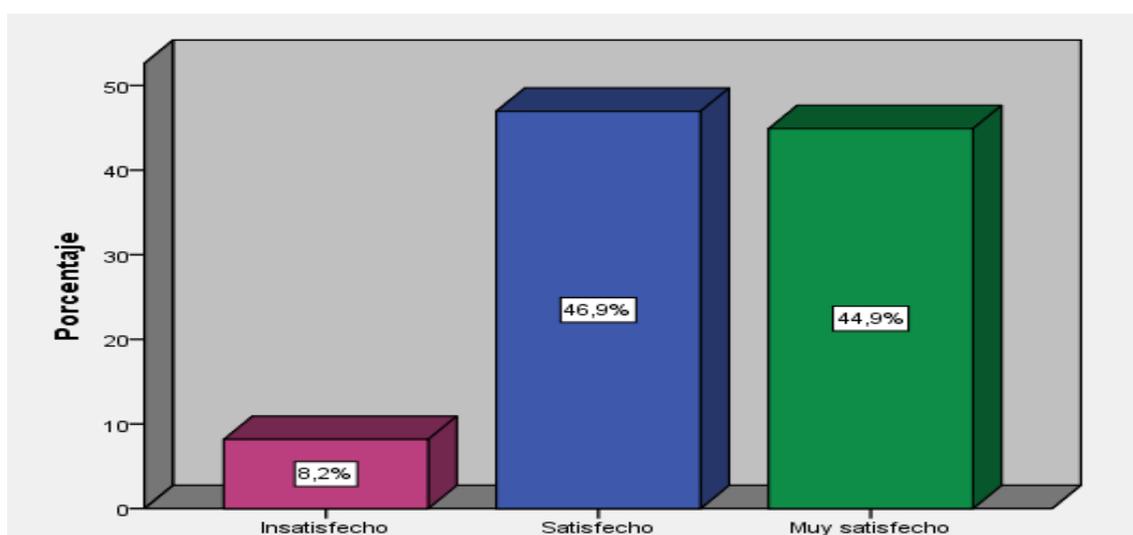


Figura 11. Niveles de la dimensión beneficios económicos

En cuanto a la dimensión beneficios económicos, según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, muestra que de los 98 encuestados, el 8,2% consideran que está insatisfecho, mientras el 46,9% considera que está satisfecho y el 44,9% considera que está muy satisfecho.

Discusión de los Resultados.

En la presente tesis se pudo analizar y afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,775**; al respecto es necesario precisar que como señalo

Rivas (2006), “en su investigación referida al Clima organizacional y satisfacción laboral del docente, los resultados permitieron al autor establecer la existencia en las escuelas de un liderazgo participativo en los directores, comunicación entre ellos y los docentes, autonomía en la realización de su trabajo”.

De la Rosa (2012) “realizo su investigación sobre Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, lo cual establece una relación positiva entre la Aplicación de los estímulos organizacionales y el clima organizacional, ello permitirá que los trabajadores desarrollen buen su trabajo que se sientan satisfechos con la labor que realizan en la institución, considerando que todos aportamos en la institución para logre brindar un servicio de calidad”.

Saavedra y Avellaneda (2014) “en su tesis sobre Clima organizacional y la satisfacción laboral, evidencio que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir a mayor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral”

así mismo Quispe (2015) “en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral en la cual llego a concluir que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral”

En cuanto a las hipótesis específica primera se pudo afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,682**; en cuanto a la significación de tareas, la persona se encuentra satisfecha con la labor que realiza genera cambios

positivos para Atalaya (1999), los trabajadores que encontramos significación en la tarea que realizamos preferimos puestos donde podamos aplicar nuestras habilidades y capacidades que nos generen estímulos intelectuales; mientras que los puestos de trabajo que tienen pocos retos pueden causar frustración y fracaso.

En la segunda hipótesis se pudo afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,603**; se precisa que un ambiente de trabajo cómodo agradable nos permite realizar bien nuestra labor Atalaya (1999) sostiene que muchos trabajadores nos preocupamos por nuestro ambiente laboral que nos brinde las facilidades necesarias como entornos seguros, cómodos, limpios nos ayudaran para realizar un buen trabajo, ello es un estímulo para mejorar nuestro clima como organización.

En cuanto a la tercera hipótesis específica se pudo afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,703**; se precisa que el trabajo que realizamos sirve también para lograr un reconocimiento no solo personal lo cual se refleja en la satisfacción con la que lo ejecutamos, a lograr ascensos, esto también nos motiva a lograr reconocimientos sociales.

Gonzales (2006) “manifiesta que en lo referente a la política de promociones que aplica la organización, la satisfacción laboral existirá cuando el sujeto perciba que la política se ha llevado a cabo con claridad y con absoluta equidad. Todo ello va a contribuir a que el trabajador realice su labor de la mejor forma posible y que por lo tanto se produzca una alta productividad “.

Uria (2011) “en su tesis el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, en la que señalo que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario; existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos”.

Finalmente se pudo afirmar que el clima organizacional se relaciona significativamente con los beneficios económicos según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,479**, al respecto muchas veces se le considera al dinero como un reforzador universal ya que con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, prevenir necesidades futuras. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja por que el dinero es un medio para obtener cosas y es un medio para satisfacer otras necesidades que les dan status social y laboral.

Fuentes (2012) “manifiesta que los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados”.

Conclusiones.

Se ha demostrado que:

1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,775**;

2. El clima organizacional se relaciona significativamente con la significación de tareas según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,682**,

3. El clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones de trabajo según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,603**

4. El clima organizacional se relaciona significativamente con el reconocimiento del personal y/o social según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,703**, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

5. El clima organizacional se relaciona significativamente con los beneficios económicos según los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,479**, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Referencias bibliográficas.

Alí, L. (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato. Libro digital satisfacción laboral de los docentes.

Barraza, A. & Ortega, F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes*. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.

Brunet, L. (1989). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Brunet, L. (2009). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.

Chiang, M., Salazar, M. y Núñez, A. (2012), en su investigación *Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas de Chile*. Tesis de maestría, Universidad del Bio Bio, Chile.

De la Rosa, J. (2012). *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, en el laboratorio farmacéutico corporación Infarma SA*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Lima Perú.

Dormann, C. & Zapf, D. (2010). *Job Satisfaction: a meta analysis f. Stabilities*. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.

Guillén, J. & Guil R, (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. México: Ed. McGraw-Hill.

Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In *Dunnette. Handbook of industrial and organizationa psychology*. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.

Martínez, D. & Milla, A. (2007). *La Elaboración del Plan Estratégico y su Implementación a través del Cuadro Integral*. España (1° Edición). Editorial Díaz de Santos.

Palma, S (2004). *Escala Clima Laboral CI-Spc (1ed)*. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.

Rivas, V. (2006). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada, Maracaibo*. Tesis de maestría. Universidad Rafael Udaneta, Venezuela. Obtenido de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00064.pdf>

Saavedra, J y Avellaneda, J, (2014), "Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres", tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Editorial Bussines Suport

Serna, H. (2009). Gerencia estratégica, Planificación y Gestión: Teoría y Metodología. Colombia. Editores S.A.

Zúñiga, Y. (2002). "Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de consultorios urbanos y rurales de las comunas de la Provincia de Concepción. Chile, 2002". Avance Tesis Magister, Universidad de Concepción, Chile.