

## Relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador, 2016

### Relationship between the Organizational Climate and Labor Satisfaction of the workers in the Particular Adventist Education Unit of Ecuador, 2016

Ximena Raquel Vele Suárez<sup>1</sup>, Jesús Fernando Bejarano Auqui<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Magíster, graduada por la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, [ximenavele@hotmail.com](mailto:ximenavele@hotmail.com)

<sup>2</sup>Magíster, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencia Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, [jesusbejarano@upeu.edu.pe](mailto:jesusbejarano@upeu.edu.pe)

Recibido el 9 de enero de 2017,  
aceptado el 26 de mayo de 2017

#### Resumen

El propósito del estudio es establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. Según las características del estudio es de tipo descriptivo y correlacional. La muestra es no probabilística debido a que se trabajó con el 100% de la población (105 colaboradores). Para la recolección de datos se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Litwin y Stinger (1968) y el de Satisfacción Laboral S20 de Meliá y Peiró (1989). Los resultados mostraron que existió una moderada correlación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral ( $r=0,493^{**}$ ). Además, se encontró una relación moderada entre las dimensiones estructura ( $r=0,583^{**}$ ), recompensas ( $r=0,466^{**}$ ) y relaciones ( $r=0,641^{**}$ ). Adicionalmente se encontró una relación escasa entre las dimensiones responsabilidad ( $r=-0,054$ ), desafíos ( $r=0,258^{**}$ ), cooperación ( $r=0,235^{*}$ ), estándares ( $r=0,384^{**}$ ), conflictos ( $r=0,327^{**}$ ) e identidad ( $r=0,215^{*}$ ).

**Palabras claves:** clima organizacional, satisfacción laboral

#### Abstract

The purpose of the study is to establish the relationship between the Organizational Climate and the Labor Satisfaction of the workers in the Particular Adventist Educational Unit of Ecuador. According to the characteristics of the study, it is descriptive and correlational. The sample is not probabilistic because it worked with 100% of the population (105 collaborators). For the data collection the questionnaires of Organizational Climate of Litwin and Stinger and the Labor Satisfaction of Meliá and Peiró were applied. The results showed that there is a moderate correlation between the variables Organizational Climate and Labor Satisfaction ( $r = 0,493^{**}$ ). In addition, a moderate relationship was found between the structure dimensions ( $r = 0.583^{**}$ ), rewards ( $r = 0.466^{**}$ ) and relationships ( $r = 0.641^{**}$ ).

**Keywords:** organizational climate, job satisfaction, secondary schools

## 1. Introducción

El clima organizacional a través del tiempo siempre ha despertado interés en los diferentes sectores económicos por su influencia en cada uno de los procesos de la organización, producción, comercialización, trabajo en equipo, manera de tomar decisiones, aprendizaje, motivación, etc. tenga efecto en la satisfacción laboral de los trabajadores. Es necesario que los trabajadores estén motivados y satisfechos en su lugar de trabajo con el propósito de que influya sobre la producción y productividad de la empresa. Desde que existen las organizaciones económicas los dirigentes de gremios y empresas, han incrementado sus intereses por implantar excelentes relaciones laborales bajo la lógica de un clima organizacional que ayude a levantar el interés del personal y mejore su desempeño e identificación en la organización. Es primordial para las empresas que las fuerzas de trabajo puedan disponer de todos los instrumentos necesarios para desenvolverse de manera satisfactoria, ya que si existe satisfacción en los trabajadores ellos podrán ser más colaboradores, adaptables y preparados para los cambios. Un trabajador que está satisfecho en su lugar de trabajo forma parte del cumplimiento de los objetivos económicos y sociales positivos de la organización. El objetivo de la investigación es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador, 2016.

## 2. Referencias teóricas

### Clima organizacional

De acuerdo con Eslava (citado por Antúnez, 2015) es el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo donde desarrolla las actividades laborales el trabajador. Para las empresas resulta importante medir el clima organizacional, ya que a sus ejecutivos les interesa ver el impacto de su participación en el mercado y diferenciarse de sus competidores.

El clima organizacional siempre será considerado un factor multidimensional que muestra las clases de percepciones que el capital de trabajo mantiene de experiencias en referencia a sus sectores económicos.

El hecho de que los colaboradores cuenten con varias formas de percepción en una misma organización, respecto al clima organizacional, induce a que los administradores de las empresas busquen mecanismos que satisfagan las necesidades del empleado. Con la existencia de un ambiente laboral y agradable para los empleados, se inicia en el trabajador la identificación con sus actividades laborales y bisagra integrador con los objetivos e intereses de la empresa. Si el empleado siente una gran motivación para realizar sus funciones, ya sea por estar contento en su equipo de trabajo, o tener una buena remuneración, presentará resultados productivos tangibles y sentirá también que se realiza como persona o profesional. Este escenario permitirá que los empresarios empiecen a trabajar pensando que el empleado es un ser biopsicosocial que tiene necesidades múltiples que satisfacer dentro de su entorno donde interactúa.

### Importancia del clima organizacional

Según Brunet (2004), el clima organizacional refleja los valores, las actitudes y las convicciones de los empleados. La importancia radica en que los administradores del negocio estén preparados para estudiar y diagnosticar el clima de su empresa por los siguientes razones:

- Se logra detectar y analizar orígenes de problemas, de dilemas, de estrés o insatisfacción que aportan considerablemente al impulso de conductas negativas en la empresa.
- Se puede utilizar como información base para empezar y mantener un cambio que muestre al administrador los factores concretos sobre los cuales debe conducir sus intervenciones.
- Se puede utilizar para promover el progreso de su empresa y prevenir los posibles problemas que puedan presentarse.

### Características del clima organizacional

Para Rodríguez (2001) el clima organizacional está caracterizado por:

- Ser fijo toda vez que los negocios mantienen cierta permanencia de clima organizacional con ciertas variaciones graduales.
- La conducta de los colaboradores es transformada por el ambiente laboral que una empresa posee.

- El clima de una organización realiza una gran presión en la responsabilidad e identidad de sus trabajadores.
- Los empleados al cambiar el clima organizacional perjudican sus propias conductas.
- Diversas variables pertenecientes a la estructura del negocio dañan el clima laboral.
- Algunos inconvenientes en la empresa como rotación y ausentismo de los colaboradores refleja un mal clima organizacional. Genera insatisfacción laboral de sus colaboradores.

### **Teoría de Clima Organizacional de Litwin y Stinger**

La teoría de Clima Organizacional de Litwin y Stinger (citado por Pucheu, 2014) determinó el concepto de clima organizacional en relación con sus percepciones. Para estos investigadores, el clima organizacional es un conjunto de factores acerca del entorno laboral que son capaces de ser medidos, apreciados de manera directa o indirectamente por las personas que realizan sus actividades productivas con influencia en su conducta y motivación. La teoría de Litwin y Stinger explica los aspectos primordiales del comportamiento de las personas que laboran en una organización empleando los términos como motivación y clima. También describieron sobre las situacionales ambientales que ejercen mayor influencia sobre el comportamiento y percepción de las personas que participan directamente en la producción de bienes. Consideraron que la posibilidad de implantar diferentes tipos de climas organizacionales va a depender de los tipos de liderazgo, elementos de la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral.

### **Impacto del clima organizacional**

Marchant (2005) considera que mientras la apreciación que tienen la fuerza laboral en relación con el clima organizacional de su entorno productivo sea bueno, existirá un incremento porcentual de los comportamientos funcionales que los trabajadores muestren hacia la organización. Los esfuerzos que realicen los administradores de la organización para realizar mejoramiento en determinados campos del clima organizacional, desarrollarán una retroalimentación con las percepciones que tienen de los trabajadores. Como herramienta estratégica el

clima organizacional puede llegar no solo a impactar la conducta y eficiencia de la organización, sino también influir en dinamizar las relaciones con los trabajadores.

### **Satisfacción laboral**

En opinión de Muñoz (citado por Calderón, 2016) la satisfacción laboral es el sentimiento de agrado que experimenta el empleado 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 que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.

### **Variables que interviene en la satisfacción laboral**

Para Rivas (citado por Calderón, 2016), los motivos que pueden influir en la satisfacción o en la insatisfacción laboral comprenden: motivación laboral, participación en las decisiones, tipo de actividad productiva y la remuneración.

**Primero. Motivación laboral.** Es una fuerza impulsora que puede generar una conducta positiva en cualquier área de actividad humana, ya sea familiar, social o laboral. En este escenario la motivación como un impulsor psíquico, no radica en considerar útil para el logro de productividad y competitividad empresarial, sino es una herramienta de autoeficacia personal, que busca como fin último la satisfacción laboral. Así cuanto más se potencie la motivación, mejores serán los resultados del rendimiento laboral y el ausentismo, accidentabilidad y propensión al abandono laboral disminuirán (Quijano, 2008).

**Segundo. Participación en las decisiones.** La participación en las decisiones grupal resulta relevante para el desarrollo de la iniciativa e independencia de trabajador. La posibilidad de participar en las decisiones grupales impulsa la motivación, promueve mayor integración y el consenso de trabajo en equipo. Así, la posibilidad de participar en decisiones que afectan al entorno laboral incrementa la satisfacción laboral del colaborador.

**Tercero. Tipo de actividad productiva.** En este escenario, la fuerza de trabajo tienden a preferir puestos que les proporcionen mayores oportunidades de aplicar sus habilidades, destrezas y capacidades laborales en su entorno laboral. Se esfuerzan

por evitar fracasos y frustraciones laborales. En condiciones moderadas, los empleados desean experimentar placer y satisfacción en desarrollar un trabajo atractivo e interesante. Son factores más valorados en relación con la satisfacción (Pichler y Wallace, (2009).

**Cuarto. Remuneración.** Los colaboradores quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas laborales. Cuando el salario les parece equitativo el rendimiento físico e intelectual producirá bienes y servicios en mejores condiciones de calidad y competitividad (Robbins, 2013).

### 3. Metodología

Debido al enfoque de la investigación corresponde al tipo de estudio descriptivo y correlacional. La muestra de la investigación estuvo conformada por 105 personas que corresponde al total de los empleados que pertenecen a la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. Se empleó como instrumento el cuestionario con escalas de opinión tipo Likert. El cuestionario contó con 76 preguntas. El instrumento que se usó para la variable Clima Organizacional fue de Litwin y Stinger (1968) que estuvo constituido por 9 dimensiones y contó con un total de 53 preguntas. El alfa de Cronbach para este

estudio fue de 0.89. El instrumento para evaluar la variable Satisfacción Laboral S20 con 23 preguntas, creado por Meliá y Peiró (1989). El alfa de Cronbach para este instrumento fue de 0.85. Para el estudio de la recolección de datos se empleó el estadístico SPSS V-22 y regresión lineal múltiple. En el presente trabajo se ha utilizado la estadística descriptiva, así como la inferencial. Para ello se usó el análisis correlacional a fin de obtener los resultados estadísticos a través de  $r$  de Spearman.

### 4. Resultados

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Adventista del Ecuador.

Como se apreció en las figuras 1 y 2, ninguno de los histogramas tuvieron una distribución cercana a la normal, con un valor central que no agrupa la mayoría de las respuestas. Es decir, el análisis gráfico mostró que las variables no son normales. Lo que se dedujo utilizar el coeficiente de Correlación de Spearman para medir la relación entre ellas. Se conoció que la media y la desviación estándar de la variable satisfacción laboral correspondieron a los valores 74,34 y 14.93 respectivamente. A su vez, los valores para la media y desviación estándar de la variable clima organizacional son 172.91 y 17.86.

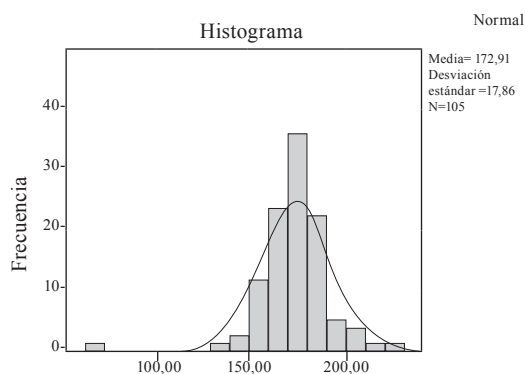


Figura 1: Prueba de normalidad Clima Organizacional

Asimismo, en la tabla 1, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para contrastar la prueba de normalidad de la población. Encontrando en la variable Clima Organizacional un  $p$  valor ( $0.00 <$

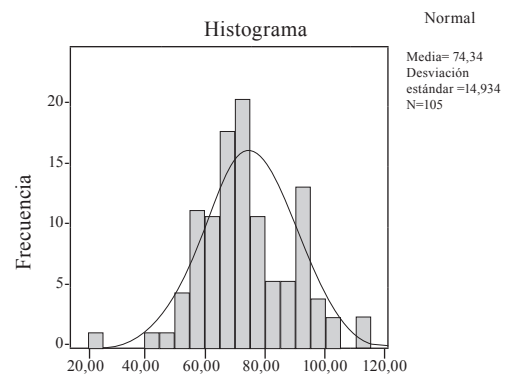


Figura 2: Prueba de normalidad Satisfacción Laboral

$0.05)$  y en la variable Satisfacción Laboral un  $p$  valor ( $0.00 < 0.05)$  por lo que se rechazó la hipótesis nula de la normalidad de todas las variables.

Tabla 1  
*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Organizacional	.125	105	.000
Satisfacción Laboral	.101	105	.010

Además, se observó en la tabla 2, que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, existió una correlación moderada *r* de Spearman de 0.493 y un nivel de significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que demostró la existencia de una relación moderadamente significativa en los 105 empleados

de la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. Concluyendo que mientras mejor sea el clima organizacional habrá mayor satisfacción laboral y mientras menor sea la satisfacción laboral menor será el clima organizacional.

Tabla 2  
*Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.*

	Clima Organizacional		
	R	Sig	N
Satisfacción laboral	<b>.493**</b>	<b>.000</b>	<b>105</b>

**Relación entre la estructura y la satisfacción laboral**

Se apreció en la figura 3, el histograma de distribución correspondiente a la dimensión estructura, que no contó con una distribución normal, pero sí con una media de 33.16 y una desviación estándar de 4.742. Es decir, que la distribución

no fue continua (los datos son normales). Los trabajadores reflejaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la estructura, corroborando a este resultado la media. La desviación estándar indicó que existió una volatilidad media del cumplimiento de roles y responsabilidades del colaborador debido a las características organizacionales de la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador.

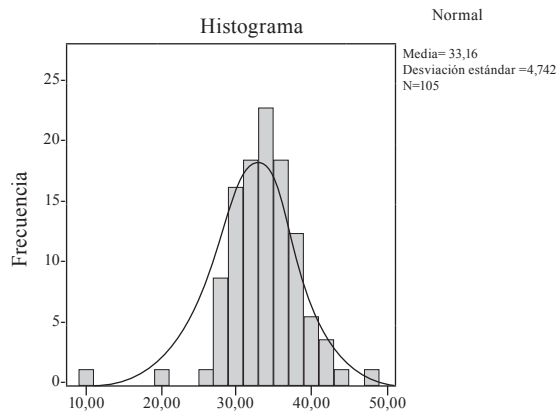


Figura 3: Prueba de normalidad de la dimensión de Estructura

También en la tabla 3 se halló que el nivel de significancia de la Satisfacción Laboral tuvo un p valor ( $0.10 < 0.05$ ) y la dimensión estructura tuvo

un p valor ( $0.012 < 0.05$ ). En estas circunstancias, se rechazó la hipótesis nula  $H_0$  y se aceptó la hipótesis alterna  $H_a$ .

Tabla 3

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Clima Organizacional	.101	105	.010
Satisfacción Laboral	.100	105	.012

En la tabla 4, se encontró que existió una moderada correlación de  $r$  de Spearman 0.583 y un nivel de significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Lo que se demostró una relación significativa en el nivel 0.01 en los 105 empleados de la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. La razón de esta relación es

que los trabajadores tienen la percepción están bien organizados y de tener una clara definición de sus roles y responsabilidades (estructura). Se concluye que a mayor estructura mayor será la satisfacción laboral y cuanto menor sea la estructura menor será la satisfacción laboral.

Tabla 4

*Estructura y Satisfacción Laboral*

	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
Estructura	<b>.583**</b>	<b>.000</b>	<b>105</b>

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

### Relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral

Se apreció en la figura 4, el histograma de distribución correspondiente a la dimensión responsabilidad, no contó con una distribución

normal, porque el valor central no agrupa la mayor cantidad de respuestas de la población en relación con dicha dimensión. Sino está en los extremos del lado izquierdo de la curva de campana de Gauss. Así mismo, contó con una media y coeficiente de variación de 24.56 y 4.238 respectivamente.

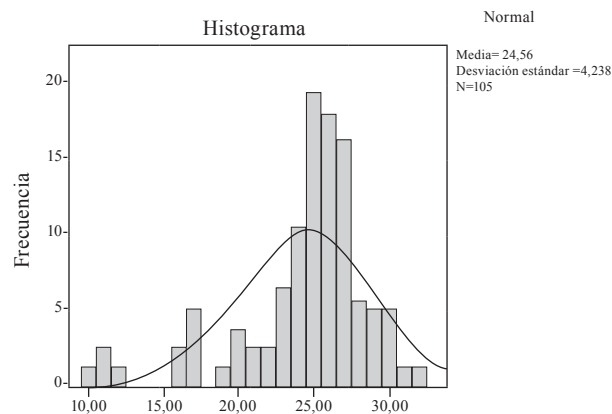


Figura 4: Prueba de normalidad de la dimensión Responsabilidad

Asimismo, se vio en la tabla 5 que el nivel de significancia de la Responsabilidad tuvo un p valor ( $0.000 < 0.05$ ) y la Satisfacción Laboral tuvo un p

valor ( $0.010 < 0.05$ ). Lo que significo rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y aceptar la hipótesis alterna  $H_1$ .

Tabla 5  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Satisfacción Laboral	.101	105	.010
Responsabilidad	.209	105	.000

Además, en la tabla 6, se observó que la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral, existió una moderada correlación negativa de r de Spearman  $-.054$  y un nivel de significancia de  $0.583$  ( $p > 0.05$ ), lo cual indicó que la relación no fue significativa. Según los resultados obtenidos el

50% de las personas encuestadas respondieron que están de acuerdo que no confían mucho en juicios individuales y un 40% de los colaboradores están de acuerdo en no tomar responsabilidades laborales en la organización.

Tabla 6  
*Responsabilidad y Satisfacción Laboral*

	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
Responsabilidad	<b>-.054</b>	<b>.583</b>	<b>105</b>

**Relación entre las recompensas y la satisfacción laboral**

En la figura 5, el histograma de distribución correspondiente a la dimensión recompensas no contó

con una distribución normal, porque el valor central (media) no agrupó la mayor cantidad de respuestas de la población. Existió en el lado izquierdo de la figura, datos no normales. Además, se halló una media de 16.41 y una desviación estándar de 2.541.

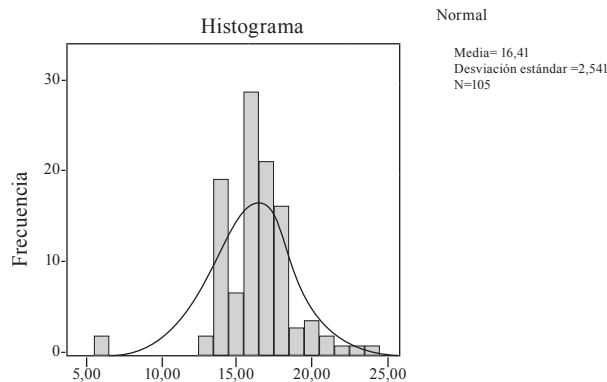


Figura 5: Prueba de normalidad de la dimensión Recompensa

Continuando se vio en la tabla 7, que el nivel de significancia de la dimensión Recompensa tuvo un p valor ( $0.000 < 0.05$ ) y la Satisfacción Laboral tuvo

un p valor ( $0.010 < 0.05$ ). En estas circunstancias se rechazó la hipótesis nula  $H_0$  y se aceptó la hipótesis alterna  $H_1$ .

Tabla 7

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Satisfacción Laboral	.101	105	.010
Recompensa	.160	105	.000

También se observó en la tabla 8, la existencia de relación entre el sentimiento que tienen los trabajadores al ser recompensados (Recompensa) y la Satisfacción Laboral, de moderada correlación positiva de  $r$  de Spearman 0.466 y un nivel de significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Lo que demostró

relación significativa en el nivel 0.01 en los 105 empleados de la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. Se concluye que mientras mayor sean recompensados mayor será la satisfacción laboral y cuanto menor sea la recompensa, menor satisfacción laboral habrá.

Tabla 8

*Recompensa y Satisfacción Laboral*

	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
Recompensa	<b>.466**</b>	<b>.000</b>	<b>105</b>

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

### Relación entre el desafío y la satisfacción laboral

En la figura 6, el histograma de distribución correspondiente a la dimensión desafíos, no contó con una distribución normal, porque el valor central no agrupa la mayor cantidad de respuestas de la

población. Es decir, dentro de esta población se encontró que la mayor parte de ellos respondió que están de acuerdo con desafiar los riesgos y lograr los objetivos de la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. También mostró una media de 16.17 y desviación estándar de 3,303.

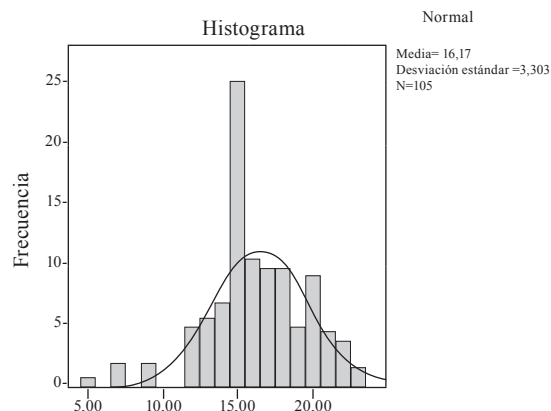


Figura 6: Prueba de normalidad de la dimensión Desafíos



En la tabla 9, se confirmó que el nivel de significancia de la dimensión Desafíos tuvo un p valor ( $0.000 < 0.05$ ) y la Satisfacción Laboral tuvo un

p valor ( $0.010 < 0.05$ ). Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 9  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Satisfacción Laboral	.101	105	.010
Desafíos	.133	105	.000

Se observó en la tabla 10, que existe buena correlación entre los desafíos y la satisfacción laboral, con un r de Spearman que es 0.258 y un nivel de significancia de 0.008 ( $p < 0.05$ ). Lo que se demostró una relación significativa en el nivel

0.01 en los 105 empleados de la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. Se concluye que entre más promueva la organización la aceptación de desafíos mayor será la satisfacción laboral o viceversa.

Tabla 10  
*Desafíos y Satisfacción Laboral*

	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
Desafíos	.258**	.000	105

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

### Relación entre las relaciones y la satisfacción laboral

Según el trabajo de campo se apreció en la figura 7, el histograma de distribución, correspondiente a la dimensión relaciones, que no contó con una distribución normal, porque el valor central no

agrupa la mayor cantidad de respuestas de la población estudiada. Existió en toda la curva de la campana de Gauss datos no normales derivados en que la mayoría de los colaboradores han respondido que en la organización prevalece una atmósfera amistosa. Se encontró la existencia de una media de 15.16 y una desviación estándar de 2.808.

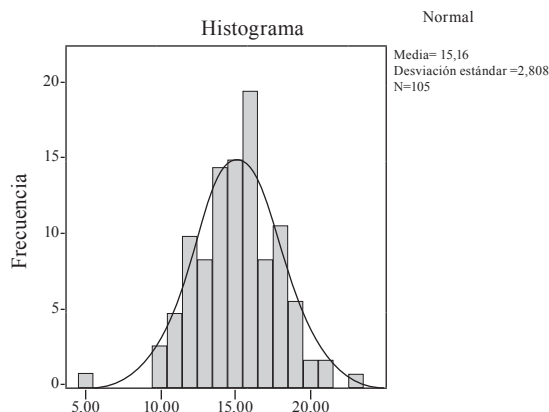


Figura 7: Prueba de normalidad de la dimensión Relaciones

De lo dicho anteriormente se confirmó con la tabla 11, que el nivel de significancia de la dimensión Relaciones tuvo un p valor ( $0.017 < 0.05$ )

y la Satisfacción Laboral un p valor ( $0.010 < 0.05$ ). Rechazando la hipótesis nula y aceptando de este modo la hipótesis alterna.

Tabla 11

*Prueba de Kolmogorog - Sminov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Relaciones	.097	105	.017
Satisfacción Laboral	.101	105	.010

Seguidamente se observó en la tabla 12, que existió buena correlación entre las relaciones y la satisfacción laboral, con una r de Spearman de 0.641 y un nivel de significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Lo que se demostró una relación significativa en el nivel 0.01 en los 105 empleados de la Unidad Educativa

Particular Adventista del Ecuador. Con estos resultados se determina que mientras mayor sean las relaciones cordiales y vínculos amistosos mayores será la satisfacción laboral y mientras menor sea la relación cordial menor satisfacción laboral habrá.

Tabla 12

*Relaciones y Satisfacción Laboral*

	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
Relaciones	<b>.641**</b>	<b>.000</b>	<b>105</b>

\*\* Correlación significativa nivel 0,01 (bilateral).

### Relación entre la cooperación y la satisfacción laboral

Según la figura 8, el histograma de distribución correspondiente a la dimensión Cooperación no contó con una distribución normal, porque el valor

central no agrupo la cantidad de respuesta de la población estudiada. La razón es que la mayoría de las personas respondieron que están de acuerdo que la organización exige un rendimiento alto. Se halló la existencia de una media de 22.79 y desviación estándar de 3.149.

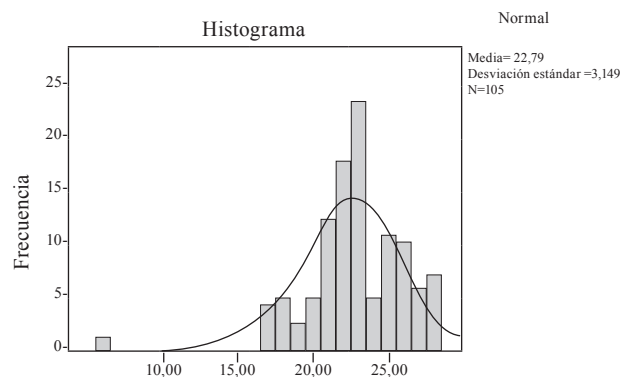


Figura 8: Prueba de normalidad de la dimensión Cooperación

Por otro lado, se confirmó en la tabla 15, que el nivel de significancia de la dimensión Cooperación tuvo un valor p ( $0.00 < 0.05$ ) y la Satisfacción

Laboral tuvo p valor ( $0.010 < 0.05$ ). Rechazando la hipótesis nula y aceptando de este modo la hipótesis alterna.

Tabla 15  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Cooperación	.125	105	.000
Satisfacción Laboral	.101	105	.010

Se observó en la tabla 16, que existió escasa correlación entre la dimensión Cooperación y Satisfacción Laboral, con r de Spearman de 0.235 y un nivel de significancia de 0.016 ( $< 0.05$ ). Lo que demostró una relación significativa escasa en el nivel

0.05 en los 105 empleados de la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. Este resultado resulta preocupante toda vez que si la cooperación es reducida los objetivos y metas organizacionales no será fácil de cumplirlas.

Tabla 16  
*Cooperación y Satisfacción Laboral*

	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
Cooperación	<b>.235*</b>	<b>.016</b>	<b>105</b>

\*. Correlación significativa nivel 0,05 (bilateral).

### Relación entre los estándares y la satisfacción laboral

De acuerdo con la figura 9, el histograma de distribución correspondiente a la dimensión Estándares no contó con una distribución normal, porque el valor central no agrupó la cantidad de

respuestas de la población investigada. Además, porque la mayor parte de los colaboradores opinaron que las actividades desarrolladas por ellos no siempre están de acuerdo con los jefes. La media encontrada fue de 15,88 y la desviación estándar comprende de 2.36.

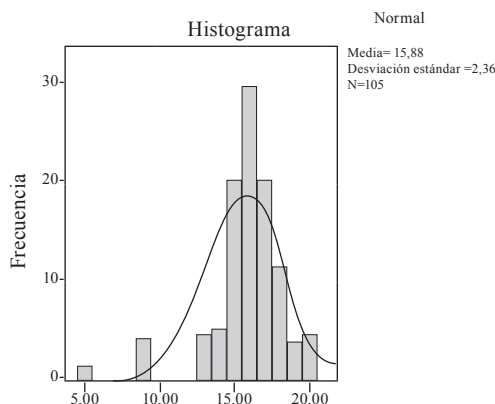


Figura 9: Prueba de normalidad de la dimensión Estándares

Asimismo, se confirmó en la tabla 17, que el nivel de significancia de la dimensión Estándares tuvo un valor  $p$  ( $0.00 < 0.05$ ) y la Satisfacción Laboral tuvo

$p$  valor ( $0.010 < 0.05$ ). Lo que se dedujo rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y aceptar de este modo la hipótesis alterna  $H_1$ .

Tabla 17

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estándares	.203	105	.000
Satisfacción Laboral	.101	105	.010

Más aún se observó en la tabla 18, que existió escasa correlación entre la dimensión Estándares y la satisfacción laboral, con  $r$  de Spearman de 0.384 y un nivel de significancia de 0.000 ( $< 0.05$ ). Lo que evidenció una relación significativa en el nivel 0.01 en los 105 empleados de la Unidad Educativa

Particular Adventista del Ecuador. Se determina que mientras mayor sea la percepción de justicia y equidad que tengan los empleados (estándares) mayor será la satisfacción laboral y cuanto menor sea la percepción de justicia y equidad, menor satisfacción laboral habrá.

Tabla 18

*Estándares y Satisfacción Laboral*

	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
Estándares	<b>.384**</b>	<b>.000</b>	<b>105</b>

\*\* Correlación significativa nivel 0,01 (bilateral).

### Relación entre los conflictos y la satisfacción laboral

Gracias al trabajo de campo se apreció en la figura 10, el histograma de distribución, correspondiente a la dimensión Conflictos no contó con una distribución normal, porque el valor central no agrupó la cantidad

de respuestas de la población investigada. Asimismo, su pudo saber que la mayoría de las personas opinaron que causa buena impresión si se mantiene callado para evitar desacuerdos y problemas laborales. La media hallada correspondió a 14.56 y la desviación estándar comprendió de 2.299.

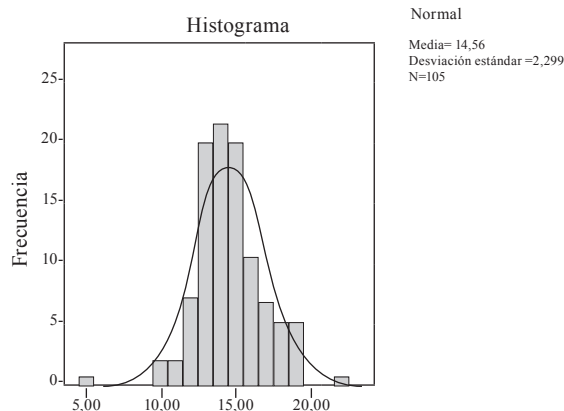


Figura 10: Prueba de normalidad de la dimensión Conflicto

Se demostró en la tabla 19, que el nivel de significancia de la dimensión Conflictos tuvo un valor p ( $0.00 < 0.05$ ) y la Satisfacción Laboral un

p valor ( $0.010 < 0.05$ ). Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula  $H_0$  y se aceptó de este modo la hipótesis alterna  $H_1$ .

Tabla 19  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Conflictos	.139	105	.000
Satisfacción Laboral	.101	105	.010

Además, se observó en la tabla 20, que existió escasa correlación entre la forma en la que los superiores enfrentan los problemas y manejan las discrepancias (conflictos) y la satisfacción laboral, con r de Spearman de 0.327 y su nivel de significancia fue de 0.001 ( $<0.05$ ). Lo que demostró

una relación significativa en el nivel 0.001 en los 105 empleados de la Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. Concluyendo así que mientras mejor enfrente los problemas el directivo mayor será la satisfacción laboral, y a menor manejo de los conflictos mejor satisfacción laboral habrá.

Tabla 20  
*Conflictos y Satisfacción Laboral*

Estándares	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
	.327**	.001	105

\*\* Correlación significativa nivel 0,01 (bilateral).

**Relación entre la identidad y la satisfacción laboral**

Finalmente se apreció en la figura 11, que el histograma de distribución correspondiente a la dimensión identidad, no contó con una distribución

normal, ya que el valor central no agrupó la mayor cantidad de respuestas. También porque la mayoría de las personas respondieron que se sienten orgullosos de pertenecer a su organización. La media hallada fue de 14.22 y la desviación estándar correspondió a 1.881 respectivamente.

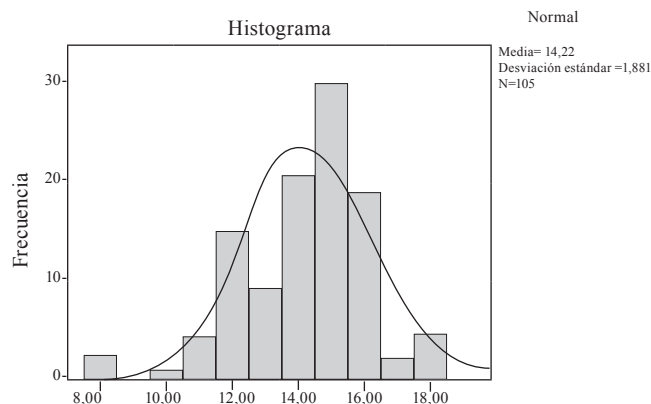


Figura 11: Prueba de normalidad de la dimensión Identidad

Igualmente se confirmó en la tabla 21, que el nivel de significancia de la dimensión Identidad tuvo un p valor ( $0.00 < 0.05$ ) y la Satisfacción Laboral tuvo un

p valor ( $0.010 < 0.05$ ). Lo que significó rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y se aceptó la hipótesis alterna  $H_1$ .

Tabla 21

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	G1	Sig.
Identidad	.175	105	.000
Satisfacción Laboral	.101	105	.010

Finalmente se observó en la tabla 22, que existió escasa correlación entre la dimensión y la satisfacción laboral, con r de Spearman de 0.215 y un nivel de significancia de  $0.028 (< 0.05)$ . Lo que se demostró una relación significativa en los 105 empleados de la

Unidad Educativa Particular Adventista del Ecuador. Concluyendo así que mientras más identificado se sienta el personal mayor será la satisfacción laboral y mientras menor satisfacción laboral, menos identificado estará el personal con la institución.

Tabla 22

*Identidad y Satisfacción Laboral*

	Satisfacción laboral		
	R	Sig	N
Identidad	.215*	.028	105

\*. Correlación significativa nivel 0,05 (bilateral).

## 5. Conclusiones

En base a los objetivos descritos en la presente investigación se han obtenido resultados que permiten concluir de la siguiente manera:

Existe una moderada correlación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral ( $r=0,493^{**}$ ). La explicación a esta relación es que las dimensiones de la Estructura y las Relaciones permiten mejorar el nivel de Satisfacción Laboral y así conseguir un mejor desempeño de los trabajadores.

Con respecto a la Estructura y Satisfacción Laboral se halló que existe una moderada correlación ( $r=0,583^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,00 < 0,05$ ). Lo que se infiere que el tener las tareas claramente definidas y bien estructuradas favoreció a que los trabajadores estén satisfechos en su lugar de trabajo con respecto a las funciones encomendadas, aunque un principal inconveniente es la cantidad de papeleos que se deben realizar. Los

niveles de productividad de los trabajadores están siendo afectados por no desarrollar una planificación y organización que cuente con un tiempo razonable de anticipación.

Por otro lado, los resultados mostraron que existe una negativa correlación entre la dimensión Responsabilidad y Satisfacción Laboral ( $r=-0,054$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,583 < 0,05$ ). Este resultado encontrado se puede inferir mencionando que no se confía en lo que realizan los trabajadores ya que se verifica dos veces lo realizado por los jefes y existe también el problema de que no todos toman responsabilidades y al final solo presentan excusas por lo que los superiores deben estar en constante seguimiento para que puedan cumplir las actividades designadas a cada trabajador.

Las Recompensas y la Satisfacción Laboral mostraron una moderada correlación positiva ( $r=0,466^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,00 < 0,05$ ). Lo que se permite inferir que los

trabajadores no sienten temor en cometer errores en su trabajo, porque son escasas las sanciones que se aplican, pero no están de acuerdo con las recompensas e incentivos ya que casi no existen y en ocasiones solo un determinado grupo de personas se ven beneficiados.

Con respecto a los Desafíos y la Satisfacción Laboral se halló que existe una escasa correlación ( $r=0,258^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,00 < 0,05$ ). Lo que se infiere que la institución no se arriesga cuando los trabajadores tienen una buena idea, ni toman riesgos en los momentos más oportunos para estar delante de la competencia.

Las Relaciones y la Satisfacción Laboral mostraron la existencia de una buena correlación significativa ( $r=0,641^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,00 < 0,05$ ). Se puede inferir que favorece mucho pertenecer a una institución cristiana porque entre compañeros de trabajo son amables y amigables por los principios que se aplican. Las relaciones dentro de un mismo departamento son buenas, pero se debería fomentar una mejor relación entre los diversos departamentos de la Institución.

La Cooperación y la Satisfacción Laboral mostraron la existencia de una escasa relación ( $r=0,235^*$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,016 < 0,05$ ). Lo que se infiere que no existe una total cooperación entre los trabajadores y los superiores, para poder alcanzar las metas de la institución lo que resulta un gran desafío cambiar dicha situación por un trabajo en equipo.

Con respecto a los Estándares y la Satisfacción Laboral se halló que existe una escasa correlación ( $r=0,384^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,00 < 0,05$ ). Se puede inferir que se torna muy complicado lograr los objetivos de la institución, porque se necesita la ayuda de los compañeros de trabajo y sobre todo de los jefes cuando se presenta una labor difícil con altos niveles de rendimiento.

Los Conflictos y la Satisfacción Laboral mostraron una escasa relación ( $r=0,327^{**}$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,001 < 0,05$ ). Lo que se permite inferir que los trabajadores no tienen la confianza para expresar sus ideas u opiniones por el temor de contradecir a sus superiores y tener alguna discusión por lo que optan en mantenerse callados.

Finalmente, los resultados evidenciaron que

existe una escasa correlación entre la dimensión Identidad y Satisfacción Laboral ( $r=0,215^*$ ) y un nivel de significancia de p valor ( $0,028 < 0,05$ ). Infiriendo que la mayoría de trabajadores sienten que pertenecen a un grupo de trabajo que no funciona bien y no poseen un sentido de pertenencia por su institución, lo que ocasiona una falta de lealtad a la misma ocasionando efectos que perjudican a la Institución como un alto índice de rotación de personal.

## Referencias

- Antúñez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios banesco ubicadas en la ciudad de maracay, estado Aragua*. (Tesis para optar el grado de magister en Administración de trabajo y relaciones laborales). Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Venezuela.
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Calderón E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de huehuetenango*. (Tesis para optar el grado académico de licenciada). Universidad Rafael Landívar. Venezuela.
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. Cauca: Universidad del Cauca.
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Chile.
- Pucheu, J. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- Pichler, F., Wallace, C. (2009). *What are the Reasons for differences in job satisfaction across Europe?* Reino Unido: European Sociological.
- Quijano, S. (2008). *La auditoría del sistema humano para el análisis del comportamiento humano en las organizaciones*. México: Papeles del Psicólogo.
- Robbins, Stephen y Judge, Timothe. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ava ed.). Mexico: Editorial Pearson.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.