

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa San Pablo

Presentado por:

Andrea Fernanda De Los Ríos Ariza

Código: 41202217948

Asesores

Ángela Ocampo Mosquera

Luis Humberto Orozco Nieto

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Especialización Gerencia Del Talento Humano

Manizales, febrero de 2023

Contenido

Antecedentes	7
Planteamiento del Problema:	21
Pregunta Problema:	23
Justificación:.....	23
Objetivos:	25
Objetivo General:	25
Objetivos Específicos:.....	25
Marco Teórico	25
Clima organizacional.....	25
Percepción del Clima Organizacional	26
Dimensiones o factores del clima organizacional.....	28
Clima Organizacional en Instituciones Educativas.....	32
Motivación y desempeño de los docentes.....	34
Satisfacción laboral	36
Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral	38
Riesgos Psicosociales Asociados a la Satisfacción Laboral	40
Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral	41
Marco Normativo.....	43
Referente Metodológico.....	46
Contexto de la Organización.....	46
Enfoque	47
Tipo de estudio.....	47
Población y muestra.....	48
Criterios de inclusión y exclusión.....	48
Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	49

Variables.....	50
Plan de análisis de la información	51
Resultados	52
Resultados Sociodemográficos	52
Resultados de la Medición del Clima Organizacional	55
Dimensión de Estructura	55
Dimensión de Responsabilidad.....	57
Dimensión de Recompensas	59
Dimensión de Riesgos o Desafíos	61
Dimensión de Relación.....	62
Dimensión de Cooperación	64
Dimensión de Estándares	65
Dimensión de Conflictos.....	67
Dimensión de Identidad.....	69
Resultados de la Medición de Satisfacción Laboral.....	71
Factores de Higiene	71
Factores Sociales	74
Factores de Motivación	77
Discusión.....	81
Relación “Estructura” y Satisfacción Laboral.....	83
Relación “Responsabilidad” y Satisfacción Laboral	85
Relación “Recompensa” y Satisfacción Laboral.....	87
Relación “Riesgos o Desafíos” y Satisfacción Laboral	88
Relación “Relación” y Satisfacción Laboral	89
Relación “Cooperación” y Satisfacción Laboral	91
Relación “Estándares” y Satisfacción Laboral.....	92
Relación “Conflictos” y Satisfacción Laboral	95

Relación “Identidad” y Satisfacción Laboral	96
Conclusiones.....	98
Recomendaciones	99
Referencias:	102
Anexos	110
Anexo 1: Matriz de Objetivos	110
Anexo 2: Ficha Bibliográfica	112
Anexo 3: Instrumento de Toma de Información Sociodemográfica.....	118
Anexo 4: Encuesta de Medición del Clima Organizacional.....	119
Anexo 5: Encuesta de Medición de Satisfacción Laboral	128

Tablas

Tabla 1 Comparación dimensiones del clima organizacional.....	29
Tabla 2 Variables del clima organizacional para aplicación	31
Tabla 3 Normograma.....	43
Tabla 4 Criterios de inclusión y exclusión	48
Tabla 5 Operacionalidad de variables.....	51

Figuras

Figura 1 Sexo de los docentes	52
Figura 2 Nivel de educación de los docentes	53
Figura 3 Antigüedad de los docentes de la Institución	53
Figura 4 Edad de los docentes de la Institución	54
Figura 5 Rango salarial de los docentes	54
Figura 6 Gráfico Primera pregunta Clima Organizacional	56
Figura 7 Gráfico Segunda pregunta Clima Organizacional	56
Figura 8 Gráfico Tercera pregunta Clima Organizacional	56
Figura 9 Gráfico Cuarta pregunta Clima Organizacional.....	57
Figura 10 Gráfico Quinta pregunta Clima Organizacional	58

Figura 11 Gráfico Sexta pregunta Clima Organizacional	58
Figura 12 Gráfico Séptima pregunta Clima Organizacional	59
Figura 13 Gráfico Octava pregunta Clima Organizacional	60
Figura 14 Gráfico Novena pregunta Clima Organizacional	60
Figura 15 Gráfico Decima pregunta Clima Organizacional	61
Figura 16 Gráfico Onceava pregunta Clima Organizacional	62
Figura 17 Gráfico Doceava pregunta Clima Organizacional	62
Figura 18 Gráfico Treceava pregunta Clima Organizacional.....	63
Figura 19 Gráfico Catorceava pregunta Clima Organizacional	63
Figura 20 Gráfico Quinceava pregunta Clima Organizacional	64
Figura 21 Gráfico Dieciseisava pregunta Clima Organizacional	64
Figura 22 Gráfico Diecisieteava pregunta Clima Organizacional	65
Figura 23 Gráfico Dieciochoava pregunta Clima Organizacional.....	65
Figura 24 Gráfico Diecinueveava pregunta Clima Organizacional.....	66
Figura 25 Gráfico Veinteava pregunta Clima Organizacional.....	66
Figura 26 Gráfico Veintiuna pregunta Clima Organizacional.....	67
Figura 27 Gráfico Veintidosava pregunta Clima Organizacional.....	67
Figura 28 Gráfico Veintitresava pregunta Clima Organizacional.....	68
Figura 29 Gráfico Veinticuatroava pregunta Clima Organizacional.....	68
Figura 30 Gráfico Veinticincoava pregunta Clima Organizacional	69
Figura 31 Gráfico Veintisieteava pregunta Clima Organizacional	70
Figura 32 Gráfico Veintiochoava pregunta Clima Organizacional.....	70
Figura 33 Gráfico Primera pregunta Satisfacción Laboral.....	71
Figura 34 Gráfico Segunda pregunta Satisfacción Laboral	72
Figura 35 Gráfico Tercera pregunta Satisfacción Laboral	73
Figura 36 Gráfico Cuarta pregunta Satisfacción Laboral.....	73
Figura 37 Gráfico Quinta pregunta Satisfacción Laboral.....	74
Figura 38 Gráfico Sexta pregunta Satisfacción Laboral	74
Figura 39 Gráfico Séptima pregunta Satisfacción Laboral	75
Figura 40 Gráfico Octava pregunta Satisfacción Laboral	75
Figura 41 Gráfico Novena pregunta Satisfacción Laboral	76
Figura 42 Gráfico Décima pregunta Satisfacción Laboral	76
Figura 43 Gráfico Onceava pregunta Satisfacción Laboral	77
Figura 44 Gráfico Doceava pregunta Satisfacción Laboral	78

Figura 45 Gráfico Treceava pregunta Satisfacción Laboral	78
Figura 46 Gráfico Quinceava pregunta Satisfacción Laboral	79
Figura 47 Gráfico Dieciseisava pregunta Satisfacción Laboral	79
Figura 48 Gráfico Diecisieteava pregunta Satisfacción Laboral	80
Figura 49 Gráfico Dieciochoava pregunta Satisfacción Laboral.....	81
Figura 50 Gráfico Diecinueveava pregunta Satisfacción Laboral.....	81
Figura 51 Relación “Estructura” y Satisfacción Laboral.....	84
Figura 52 Relación “Responsabilidad” y Satisfacción Laboral	86
Figura 53 Relación “Recompensa” y Satisfacción Laboral.....	88
Figura 54 Relación “Riesgos o Desafíos” y Satisfacción Laboral.....	89
Figura 55 Relación “Relación” y Satisfacción Laboral	90
Figura 56 Relación “Cooperación” y Satisfacción Laboral.....	99
Figura 57 Relación “Estándares” y Satisfacción Laboral.....	93
Figura 58 Relación “Conflicto” y Satisfacción Laboral	96
Figura 59 Relación “Identidad” y Satisfacción Laboral	98

Antecedentes

Para el desarrollo del proyecto de investigación, es de gran importancia establecer los antecedentes o el estado del arte, el cual permitirá tener bases de indagación confiables, que a la vez brindan una luz para el desarrollo del tema seleccionado que, para este caso es la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de un municipio en el departamento de Caldas, por consiguiente, dentro del tema investigativo, se pudieron encontrar los siguientes estudios de investigación.

Un estudio que brinda información significativa a la tesis que se propone desarrollar, es la realizada por Huaita Acha y Luza Castillo (2018), para la Universidad César Vallejo del Perú; investigación que titularon “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas”. En este documento, los investigadores se plantearon el objetivo de determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima; donde mediante una investigación de tipo básica, explicativa y descriptiva, aplicando un diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal, se pretendió analizar relaciones causales entre variables, a partir de planteamientos de hipótesis causales. Para ello, los investigadores realizaron un muestreo probabilístico, siendo el tamaño de muestra 103 docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Barrios Altos, así consiguieron observar y analizar tres variables (clima laboral, satisfacción laboral y desempeño docente), las cuales estudiaron, a partir de los datos obtenidos al emplear tres cuestionarios diferentes: de clima laboral, de satisfacción laboral y de desempeño docente, que fueron validados en su contenido, permitiendo finalmente observar, como el clima y la satisfacción laboral, influyen significativamente en el desempeño de los docentes encuestados.

Asimismo, la investigación de Treviño Reyes y Segovia Romo (2018), denominada “La satisfacción laboral en instituciones educativas públicas: una perspectiva teórica”, realiza un análisis bibliográfico a partir de la literatura existente sobre las remuneraciones, el empowerment psicológico y la satisfacción laboral en diversos contextos, de tal manera que los investigadores, se trazan el objetivo de plantear y analizar tres ejes centrales, siendo estos el contexto actual del problema, las perspectivas teóricas en los estudios empíricos de la literatura revisada sobre dichas variables, y la proposición de un modelo gráfico sujeto de estudio para una futura investigación empírica. El hecho de que a partir de este estudio se creen modelos

para futuras investigaciones en el campo, lo convierte en un material de gran importancia para el desarrollo del presente proyecto, cada vez que brinda herramientas que permiten observar la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Pablo, desde las variables revisadas por los autores. Por otro lado, es importante resaltar los aspectos fundamentales del estudio del capital humano en las organizaciones que se explora desde la investigación de Treviño Reyes y Segovia Romo (2018), el cual se realiza bajo un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo, concluyendo con un análisis teórico mediante un modelo gráfico, que presenta una hipótesis de investigación a proponer para futuros estudios empíricos aplicado a docentes de educación media superior, dejando un resultado claro, la satisfacción laboral como variable dependiente, es un aspecto muy importante del capital humano en cualquier área laboral, ya sea por la generación de bienestar, o por la incidencia en la productividad y calidad de una organización.

Dentro de la exploración de los antecedentes para el presente estudio, es importante mencionar la investigación realizada por Cabrera Flores (2020), llamada "Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana", el cual surge de la identificación del problema general de satisfacción laboral en estas dos instituciones, donde el investigador pretende dar respuesta a la siguiente pregunta, ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana?, pregunta que cobra relevancia, cuando el objetivo de la investigación es comparar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en dichos planteles educativos. Aunque la investigación aquí expuesta, en el ámbito metodológico es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo comparativo, de diseño no experimental, con corte transversal, el cual difiere de la investigación propuesta para el desarrollo de la tesis con los docentes de la Institución Educativa San Pablo, en el sentido que, en la investigación no se pretende realizar una comparación, sino una descripción del problema, es importante que se considere en el desarrollo de la investigación, ya que brinda información importante frente al análisis de variables que intervienen en la satisfacción laboral de los docentes, puesto que Cabrera Flores (2020), aplicó un instrumento de escala de satisfacción laboral, teniendo como escala de medición los niveles baja, regular y alta, que da una descripción de la variable estudiada, la cual se aplicó por medio de una encuesta a una población de 120 docentes tanto del nivel primaria y secundaria, para posteriormente compararla. De tal manera que, al aplicar instrumentos similares, se puede llegar a conocer el grado de satisfacción de los docentes, entrando así a indagar sobre posibles variables que intervengan dentro de los resultados obtenidos.

Precisamente, cuando se hablan de variables que pueden intervenir en la satisfacción laboral, se debe hablar de aspectos de gran relevancia en la labor del docente, como lo es el engagement o conexión emocional con el trabajo, el cual Huapaya Izaguirre (2017) explora ampliamente en su investigación “Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote”, la cual tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre el engagement y la satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote en Perú, mediante una investigación descriptiva – correlacional, la cual tomó una muestra conformada por 350 docentes, a quienes se les aplicó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9), lo que a su vez permitió establecer que con respecto a las causas de la satisfacción laboral, estas no solo dependen de las asignaciones salariales de los docentes, sino también del significado que el individuo le dé a sus tareas profesionales, es por ello que uno de los factores que también influyen en los niveles de satisfacción laboral es la predisposición personal a estar satisfechos con lo que hacemos. Lo anterior, deja un concepto claro que debe ser estudiado frente a investigaciones de satisfacción laboral, en la medida que permite inferir que, la satisfacción laboral puede depender también de factores como el grado de responsabilidad, perspectiva de éxito o realización profesional, aspiraciones del docente dentro de la institución, recompensas emocionales y/o económicas, relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, entre otros.

En relación con la salud del docente, es posible evidenciar que la satisfacción laboral tiene relación con problemas de estrés, que constituye una enfermedad común en muchos trabajadores en la actualidad; así lo permite observar la investigación titulada “Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral” desarrollada por García Hernández et al. (2020), quienes se propusieron analizar la satisfacción laboral de docentes de educación básica del sistema público en México y los factores estresores que afectan su desempeño; para ello la investigación tuvo una metodología basada en un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo. Para obtener los resultados, los investigadores aplicaron un cuestionario de Burnout de Profesores Revisado (CBPR) con Alpha de Crombach de 0.943 a una muestra compuesta por 263 mujeres y 152 hombres siendo un total de 415 docentes de educación básica en la ciudad de Mexicali Baja California, bajo un muestreo no probabilístico, aplicado este instrumento se realizó análisis inferencial basado en pruebas de regresión lineal y correlación bivariada con una $p < 0,05$, encontrando que existe

una afectación significativa del talento humano (docentes) producto de la presencia de las categorías de estrés del rol y falta de reconocimiento profesional, además de existir también asociación con las categorías de análisis de preocupaciones profesionales. Estas dimensiones afectan a los docentes, produciéndoles estrés y por consiguiente insatisfacción laboral.

Frente a las investigaciones realizadas en la satisfacción laboral de docentes, el Perú es uno de los países que más aporta información, dentro de esta, una investigación actualizada, que entrega un punto de vista desde la cultura organizacional, es el estudio realizado por Valero Ancco et al. (2022), en el cual, en concordancia con su nombre “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar”, los investigadores plantean que el éxito de una organización en gran parte está determinado por el capital humano que posea, por ello, se trazan el objetivo de explicar y establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de Espinar en la región Cusco; lo cual es importante dentro del contexto de la investigación a desarrollarse, cada vez que, muchos estudios asumen que la satisfacción laboral docente está vinculada a los compañeros de trabajo, relación con superiores, remuneración, entre otros; dejando de lado la relación estrecha que existe entre la organización y los docentes que se pasan gran parte de su tiempo en ella. En ese sentido, los investigadores mediante un trabajo con enfoque cuantitativo e investigación no experimental con diseño correlacional, aplicaron una encuesta sincrónica a diecinueve (19) docentes de la institución educativa secundaria Túpac Amaru de la provincia de Espinar, que permitió medir las variables objeto del estudio, obteniendo resultados que mostraron altos niveles de cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes, producto del trabajo colaborativo que se hace en la institución, así como el reconocimiento de los padres y estudiantes hacia sus profesores, llegándose a la conclusión que existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

En concordancia con la investigación anteriormente citada, Díaz Tinoco et al. (2022), también explora la cultura organizacional, relacionándola directamente con la satisfacción laboral, por lo que mediante su investigación “Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional”, pretende identificar la relación de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de una universidad de la costa peruana, desarrollando una investigación descriptiva, correlacional y transversal, con 48 docentes, obtenidos mediante muestreo aleatorio simple; para el desarrollo de su investigación, los investigadores desarrollaron su método, aplicando dos instrumentos, la escala de satisfacción laboral SL-SPC

y otro para cultura organizacional, ambos en escala de Likert; obtenidos los datos con estos instrumentos, se usó la correlación de Spearman para el análisis estadístico. Con lo anterior, se obtuvo que, el 66.7% de los docentes presentó una cultura organizacional neutra, el 20.8% fuerte y el 12.5% débil, asimismo, El 79.2% indicó tener una satisfacción laboral media, 14.6% alta y solo el 6.3% baja; resultados que permitieron concluir que, existe una correlación entre la cultura organizacional la satisfacción laboral, por lo que las actividades que se desarrollen en la primera mejoraran la segunda; conclusión de gran relevancia, considerando que la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas de los municipios de sexta categoría, tiende a estar descuidada, ya que su filiación laboral depende de la secretaría de educación departamental y no municipal, lo que podría hacer que los docentes no se sientan acompañados dentro del ejercicio organizacional de los planteles educativos.

De manera tal que, la cultura organizacional en los planteles educativos juega un papel muy importante en la satisfacción laboral de los docentes, de la misma manera que lo hace el clima organizacional, aquí es importante entender la diferencia entre el uno y el otro, por lo que Salazar Estrada et al. (2009) definen el clima organizacional como el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones, mientras que la cultura organizacional plantean que abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras. Entendido lo anterior, es pertinente citar la investigación de Ponce et al. (2022) "El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública", donde los investigadores analizan la satisfacción laboral, ya no desde la cultura, sino desde el clima organizacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno (Perú); por lo que los investigadores utilizaron el método deductivo, en una investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental y de tipo transeccional o transversal de un solo corte muestral, cuyo enfoque es cuantitativo; de esta manera, se realizó una encuesta, cuyos resultados se verificaron utilizando las pruebas estadísticas del Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, logrando determinar que, el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan de manera positiva alta, lo que les permitió concluir que, cuanto más alto sea el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno se obtendrá mayor satisfacción laboral personal.

Como se ha podido observar, existen muchos factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes, varios de los cuales tiene relación con el engagement o empoderamiento, las remuneraciones y el compromiso organizacional; pero existen muchos factores de índole ocupacional que influyen en la satisfacción, como lo demuestra la investigación de Treviño Reyes y López Pérez (2022), en su estudio “Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México”, permitiendo observar una nueva variable, el síndrome de burnout, que a pesar de ser una enfermedad cada vez más común en el medio laboral, en anteriores investigaciones no se había resaltado. Por lo cual, desde este trabajo los investigadores se plantean el objetivo de determinar la relación entre el empoderamiento estructural y las remuneraciones, con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) mediante el empoderamiento psicológico en docentes de México. Realizando entonces, una investigación con un diseño no experimental y transversal con alcance correlacional y causal, aplicando un instrumento de medición a una muestra de 167 docentes, cuyos datos fueron analizados bajo el método de ecuaciones estructurales, para observar que los resultados no avalan la relación inversa entre el empoderamiento estructural y el agotamiento laboral (burnout) mediante el empoderamiento psicológico; lo cual constituyó una limitación reflejada en realizar el estudio en un solo momento en el tiempo, para finalmente concluir que se debe continuar perfeccionando el instrumento de medición y seguir con el análisis del agotamiento laboral (burnout) en otros contextos y áreas organizacionales. Dejando así un precedente, en la medida que la labor docente no solo tiene que ver con la gestión humana en la organización, sino también con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que guarda una estrecha relación; lo cual puede ser explorado y aplicado en la Institución Educativa San Pablo, con los docentes objeto de la investigación que se pretende realizar.

En este mismo sentido, el síndrome de burnout o del del trabajador quemado, es abordado por Sánchez Macías y Castañeda Santillán (2022), en su estudio titulado “Satisfacción laboral y burnout en personal docente”, quienes a partir del objetivo de medir y describir el nivel de satisfacción laboral, la prevalencia del síndrome de burnout y su relación, realizaron una investigación cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental, aplicando cuestionarios y pruebas con escalas cuantitativas a 61 docentes de educación superior en una universidad pública de San Luis Potosí (México), lo cual les permitió hacer un análisis estadístico descriptivo e inferencial, lo cual permitió encontrar que la satisfacción laboral de docentes se encontraba en un nivel medio, y los niveles de propensión al síndrome de burnout

estaban entre leves y moderados, lo que les permitió concluir que es indispensable valorar y trabajar en las condiciones de los trabajadores de la educación, con la finalidad de propiciar ambientes de trabajo saludables, que no solo los afecten a ellos sino también a estudiantes. El resultado de este estudio es de gran pertinencia para la investigación que se propone realizar, cada vez que presenta variables que, deberían tenerse en cuenta para obtener resultados que permitan medir de manera precisa la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Pablo, así como un aspecto que se debe considerar dentro de la salud de los profesores, como lo es el diagnóstico de enfermedades laborales, para este caso, el síndrome de burnout.

Otro factor relevante dentro de la satisfacción laboral de los docentes, tiene que ver con el rol del líder, la manera que se toman las decisiones y la repercusión que estas tienen en el desarrollo del día a día en las instituciones educativas, esta variable de liderazgo, se estudió en la investigación de Rodas Hernández y Pérez Azahuanche (2021), en el artículo titulado “Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente”, cuya finalidad fue determinar la influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Lo cual es de gran relevancia, ya que los investigadores expresan que, quien asume la conducción de una institución educativa vela por las metas, objetivos institucionales, tiene actitud inspiradora, es influyente y moviliza actividades de la comunidad educativa con acciones pedagógicas. Asimismo, los trabajadores demuestran satisfacción laboral al dar respuesta emocional efectiva referente al centro de trabajo, tienen seguridad laboral, se desarrollan profesionalmente y reconocen su trabajo con un salario (Rodas Hernández & Pérez Azahuanche, 2021). De tal manera que, por medio de una investigación no experimental de enfoque cuantitativo y diseño correlacional causal, se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 88 participantes, cuyos resultados muestran que en la institución existe un 95% de excelente liderazgo directivo, con lo que el 63% de docentes están satisfechos. Igualmente, mediante el coeficiente de determinación se obtuvo que el 51,4% tiene variabilidad de satisfacción laboral expresado por la influencia del liderazgo directivo; estos resultados les permitieron concluir que, si se ejecutan acciones de liderazgo y se realiza actividades en conjunto, los docentes están a gusto con el trabajo que realizan, con el salario, tienen seguridad laboral y se desarrollan profesionalmente. Finalmente, este artículo contribuye en el aspecto científico al conocer que el liderazgo directivo influye en la satisfacción laboral docente, lo cual es de gran relevancia puesto que como lo menciona los investigadores, un líder inspirador influye en la satisfacción laboral docente, por lo cual, es una variable que se

debe considerar a la hora de evaluar la satisfacción laboral no solo de docentes, sino de cualquier trabajador.

Es importante aclarar que, aunque el espacio en el que los docentes desarrollan sus labores, puede incidir en la satisfacción laboral, es significativo explorar estudios cercanos a la satisfacción de estos en su trabajo; es así como, aunque el estudio que se pretende desarrollar es específico para docentes de una institución educativa que tiene niveles de primaria y secundaria, pudieran existir factores comunes con los docentes de instituciones de educación superior, por ello se encontró que en la investigación de Durán Contreras et al. (2021), llamado "Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México", los investigadores se plantearon el propósito de analizar el nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México, por lo cual, utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño de estudio transversal y correlacional, así pues, se estudiaron a 100 docentes (siendo una muestra no significativa, por cuota), para aplicárseles un cuestionario de satisfacción laboral, que permitiera conocer el estado de satisfacción en cinco dimensiones (relación con superiores, entorno, prestaciones recibidas, oportunidades de crecimiento y autonomía) y otro cuestionario sociodemográfico y laboral diseñado para este estudio. Con los resultados obtenidos de las encuestas, los investigadores encontraron que de manera general el 44.0% de los docentes se encuentran algo satisfechos, resultado que, dentro del desarrollo de la investigación, les permitió concluir que los factores de higiene (salario, metas y entorno) y motivacionales (logros y reconocimiento) favorece la percepción de la satisfacción laboral de los docentes.

Otro estudio investigativo realizado con respecto a la satisfacción laboral en docentes universitarios fue la desarrollada por Trujillo Ramírez et al. (2020), el cual titularon "Satisfacción laboral y desempeño académico universitario", planteándose el objetivo de, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de las facultades de Ciencias de la Educación, Derecho y Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL), de Huánuco, Perú. Diseñando de esta manera una investigación no experimental, correlacional, transversal y descriptiva observacional. Así que los investigadores seleccionaron 118 docentes universitarios (población) de las tres facultades, mediante muestreo no probabilístico intencional, a los cuales se les aplicó un instrumento tipo encuesta, que entregó datos de gran importancia para investigación, lo que permitió concluir que, no existe evidencia de correlación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente, por lo que no se

puede asegurar que la relación sea verdadera a un nivel de confianza de 95 %, en ninguna de las tres facultades estudiadas. Lo anterior, permite focalizar la investigación actual, evitando variables que no estén relacionadas con la satisfacción laboral, para obtener resultados concluyentes frente a este tema.

Sin duda alguna, existen muchos factores que inciden sobre la satisfacción laboral de los docentes, inclusive factores de índole administrativo, tal como lo plantean Portugal et al. (2022), en su investigación “Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios.”, la cual tuvo como propósito determinar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes universitarios de una facultad de educación, de tal manera que la investigación siguió un enfoque cuantitativo dentro de un paradigma positivista, en el que se empleó el método hipotético deductivo, en un estudio de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental, transversal. Para el desarrollo de su método, los investigadores aplicaron una encuesta (por medio del instrumento cuestionario) a la población constituida por 110 docentes de la facultad de educación. Dicha encuesta estaba construida con preguntas tipo Escala de Likert y el resultado permitió encontrar una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal; permitiendo concluir que, a mejor gestión administrativa, mejor será la satisfacción laboral de los docentes. Esta última idea con la que concluyen los investigadores es sin duda una premisa que permite estructurar nuevas investigaciones, y que a su vez aporta una hipótesis importante para nuevos estudios, puesto que al comprobarse una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en esta institución universitaria, podría analizarse si pasa lo mismo en planteles de educación de primaria, secundaria y media.

Otra investigación encaminada hacia la satisfacción laboral de los docentes universitarios, que cobra gran relevancia en el presente documento, tiene que ver con el estudio de Zelada Flórez (2020) que, a diferencia de los investigadores mencionados con anterioridad, explora una variable valiosa para el desarrollo de este proyecto, como lo es la gestión del talento humano, es así como el investigador en su estudio “La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios”, se plantea el objetivo de determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios peruanos; por lo que mediante un diseño no experimental, correlacional o ex post facto, analiza una población de 300 docentes de las diferentes áreas de una universidad

privada ubicada en Lima, quienes oscilan entre los 20 a 70 años de edad. A partir de los hallazgos encontrados los investigadores aceptan la hipótesis general, la cual establece que existe relación entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los docentes de la Universidad privada estudiada, asimismo, se asevera y demuestra que a mayor gestión del talento humano mayor es la satisfacción en el trabajo. De modo que, tras esta aseveración, es indispensable que se estudie esta variable dentro de la investigación a realizarse, no solo por la relación que tiene con el área de estudio, sino porque se convierte en un principio importante para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Pablo en Victoria Caldas.

Las últimas dos investigaciones citadas, han permitido ver que tanto la gestión del talento humano, como la gestión administrativa, son variables que inciden directamente en la satisfacción laboral de los docentes, no obstante, estas investigaciones se han desarrollado en Perú, por lo que se genera la duda de si estos y otros factores, influyen de la misma manera en las instituciones educativas de Colombia. Por lo anterior, ya desde una perspectiva nacional, aunque existen pocos estudios actualizados que exploren la satisfacción laboral en docentes, existen algunos, con gran importancia para la investigación a desarrollarse, como lo es el estudio realizado por Durán Sánchez (2020), el cual tituló “Creación del Índice de Satisfacción Laboral Docente en el Colegio de La Presentación de Bucaramanga”, donde la autora investiga a cerca de los componentes, dimensiones y variables que inciden en la satisfacción laboral docente en este plantel educativo, lo cual le posibilita constatar la existencia de relaciones entre las dimensiones demográficas, personales, organizativas y contextuales de los docentes del colegio, con la satisfacción laboral de estos; lo cual es de suma importancia, cada vez que, la investigación se plantea el objetivo de construir el índice de satisfacción laboral docente para el colegio en el que se desarrolla el estudio; planteando una herramienta capaz de aportar resultados interesantes aplicable a diferentes instituciones de educación; es así como la investigadora adopta como método, un estudio transversal, cuantitativo, descriptivo y explorativo, con base en encuestas, previa estimación de la consistencia interna y la validez de este instrumento con base en el alfa de Cronbach, para finalmente aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, que identifica 9 factores que constituyen la base del Índice de Satisfacción Laboral Docente del Colegio; para concluir que las variables correspondientes a las dimensiones organizativas y contextuales, se vinculan con todas las otras, aún con aquellas de naturaleza poblacional como el tiempo de docencia, asimismo, la autora establece que contar con directrices sólidamente fundamentadas, claras, comunicadas, vigentes y disponer

de los medios suficientes para el desempeño profesional didáctico y el uso adecuado de la tecnología en la educación, así como poder participar en el diseño y actualización del puesto de trabajo, contribuyen a actuar con autonomía y a gestionar responsablemente las funciones y actividades que se le encomiendan, lo cual finalmente repercute en la satisfacción laboral de los docentes.

Continuando con las investigaciones a nivel nacional, se pudo observar la realizada por Avendaño Castro et al. (2021), quienes en su estudio denominado “Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos”, pudieron determinar que la satisfacción laboral, se constituye en un elemento identificador del ambiente de trabajo, la productividad y de la motivación en cualquier tipo de organización o institución, por lo cual en su artículo, los investigadores presentan un análisis de la satisfacción laboral de docentes en una institución de educación de básica y media ubicada en la región del Catatumbo, en el departamento de Norte de Santander, considerando factores intrínsecos y extrínsecos que impactan en el ejercicio docente. Para llegar a lo anterior, la orientación metodológica estuvo determinada por el paradigma cuantitativo – descriptivo, por lo que, se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta compuesta por un cuestionario de 33 preguntas, que abordan los factores extrínsecos e intrínsecos que afectan la satisfacción laboral en el ejercicio de la profesión docentes, la cual se aplicó a 58 docentes. Tras aplicar la encuesta, se obtuvo como resultados del estudio, que un porcentaje importante de los docentes encuestados tienen una postura de rechazo ante la baja remuneración económica y a las limitadas oportunidades de ascenso que ofrece el sistema educativo colombiano. Lo que les permitió concluir que los docentes han tenido algún tipo de afectación en su satisfacción laboral debido al cambio de la enseñanza presencial a la asistida por tecnologías digitales. Lo anterior permite observar, como para el caso de Colombia, los factores que intervienen se relacionan con el sistema educativo colombiano, principalmente por la baja remuneración y las dificultades de ascenso, lo cual poco se mencionó en los estudios desarrollados en otros países.

Otra de las investigaciones que se han realizado en Colombia, que es importante mencionar, fue la realizada por Pérez Sepúlveda (2018), dirigiendo su investigación a la repercusión de la satisfacción laboral con la percepción en la calidad de servicio, lo cual se desmarca en cierto sentido de las anteriores investigaciones, puesto que estas, se centraban en el impacto de la satisfacción laboral con la vida del docente, pero no se indagaba sobre la repercusión que tiene esta en la calidad educativa de las diferentes instituciones, de tal manera

que, en el artículo “Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones educativas adventistas del norte de Colombia”, Pérez Sepúlveda (2018), se traza como objetivo analizar la incidencia de diferentes factores que afectan la satisfacción de los docentes y la manera en que esta puede estar influyendo sobre la calidad del servicio que se presta a los usuarios del sistema educativo adventista en el norte de Colombia. Para alcanzarlo, el autor diseñó un estudio descriptivo y correlacional, donde se administró la Escala de Satisfacción Laboral (SL–SPC) al cuerpo docente de siete instituciones escogidas y la Escala de Percepción de la Calidad del Servicio a los padres de los estudiantes. Con el desarrollo de este método, se encontró una correlación positiva significativa entre el nivel de satisfacción laboral de los docentes y la percepción de la calidad del servicio de los padres seleccionados, asimismo, se observó una correlación significativa positiva entre el nivel de satisfacción laboral de los docentes y sus beneficios laborales, y entre las políticas administrativas, los beneficios laborales y la relación con la autoridad, estableciéndose además el grado de satisfacción de los docentes y como esta influye significativamente sobre la calidad del servicio que la institución presta, según la percepción de los padres. Es de resaltar que este artículo explora una variable interesante, como lo es la calidad educativa y el nivel de satisfacción de los usuarios del plantel educativo, que según con lo que dice el autor, se puede inferir que la calidad del servicio ofrecido por los planteles educativos, están fuertemente ligados al grado de satisfacción de los docentes.

Como se había visto anteriormente, el clima organizacional juega un papel muy importante dentro de la satisfacción laboral de los docentes, y para el caso de Colombia, en Bucaramanga se realizó una investigación que procuraba encontrar esta relación de clima y satisfacción laboral, de tal manera que, Lizarazo Sánchez (2019) en su tesis de maestría titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Colombia”, quien con el propósito de conocer si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores de la satisfacción laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Bucaramanga, Santander, Colombia, realizó una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, tomando una muestra constituida por 80 docentes que representan el 67,8% del total de la población. En el estudio se utilizaron tres instrumentos, con cuyos resultados permitieron concluir que, en la medida en que se mejore el grado de satisfacción laboral, mayor o mejor será el grado de desempeño laboral percibido por los empleados de dos instituciones educativas de Bucaramanga, Santander, Colombia. Planteando una idea importante frente a la

satisfacción laboral de docentes, ya que convierte la satisfacción laboral en una variable independiente a diferencia de la mayoría de los estudios, en la que esta variable depende de muchos otros factores.

Comprender la satisfacción laboral, para este caso en docentes, exige que se analicen diferentes aristas que pueden intervenir en esta, como es el caso de la inteligencia emocional y la forma en que los profesores consiguen manejar su vida personal en equilibrio con la profesional, es así como Delgado Bello et al. (2021) en su investigación “El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes”, plantean como variables este equilibrio mencionado, con la satisfacción laboral, para ello, los investigadores se trazaron el objetivo de, analizar la relación entre la inteligencia emocional, el conflicto trabajo familia, la satisfacción laboral, el desempeño y la intención de dejar el trabajo, en el contexto de los docentes de educación primaria semiparticular de la región de Antofagasta (Chile), por lo cual, fueron seleccionados 140 docentes (81% mujeres) a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, para realizar un estudio de enfoque cuantitativo con medidas validadas en forma de cuestionarios de autorespuesta. Una vez se obtuvieron los datos, se realizó un análisis mediante el método de dos etapas en ecuaciones estructurales, para obtener que los resultados señalan que el modelo planteado tiene una significativa e importante capacidad de explicar el desempeño, la satisfacción laboral y la intención de dejar el trabajo de los docentes. Asimismo, los investigadores pudieron concluir que la inteligencia emocional juega un importante rol en la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes.

La inteligencia emocional es tan importante en el desempeño laborales, que existen diferentes recursos que se aplican directamente a la satisfacción laboral de los trabajadores, que para nuestro caso específico son los docentes, evidencia de ello, es la investigación realizada por Mérida López et al. (2022), titulada “Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente”, donde los investigadores expresan que, aunque investigaciones previas han indicado que las habilidades emocionales afectan sustancialmente al bienestar ocupacional y la motivación del profesorado, los estudios que examinan las posibles vías por las cuales la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral y con la intención de abandono son escasos; es así como en su investigación, examinan un modelo de mediación serial incluyendo un recurso personal,

inteligencia emocional, como un predictor de los recursos laborales, satisfacción laboral e intención de abandono. De tal manera que seleccionaron 1.079 profesionales de la enseñanza, de los cuales 651 eran mujeres, para participar la investigación. Al analizar un modelo de mediación serial mediante la macro PROCESS de SPSS (modelo 80), los resultados apoyan que, mayores niveles de inteligencia emocional se asocian con una menor intención de abandono docente a través de dos vías indirectas: mayor satisfacción laboral y mayor apoyo percibido de supervisores seguido de una mayor satisfacción laboral. Este estudio contribuye a la comprensión de cómo los recursos personales y contextuales pueden permitir que el profesorado se sienta satisfecho en el trabajo y menos propenso a considerar el abandono.

Finalmente, guardando concordancia con lo anterior, es importante considerar que, los factores sociodemográficos, juegan un papel importante dentro de la satisfacción laboral, lo cual se puede evidenciar en la investigación de Andrade Ferreira et al. (2020), en su artículo denominado "Autoeficacia, satisfacción laboral, aspectos sociodemográficos y condiciones de trabajo de los docentes-alumnos del Parfor", donde se discutieron los conceptos de autoeficacia y satisfacción laboral, con el objetivo de verificar la relación entre ellos, además de los aspectos sociodemográficos y las condiciones de trabajo en la docencia. Los datos se obtuvieron mediante el uso de instrumentos como un cuestionario de caracterización y una escala de autoeficacia y satisfacción laboral tipo Likert, que se aplicó a 87 profesores en formación, a nivel de pregrado, por el Programa Nacional de Formación de Profesores de la Educación Básica (Parfor) de la Universidade Federal do Pará (UFPA), los cuales trabajan en escuelas públicas ubicadas en el estado de Pará. El estudio es cuantitativo, exploratorio y descriptivo y presenta técnicas de análisis factorial y correspondencia. Los resultados muestran tres grupos distintos de puntajes de factores para la autoeficacia y la satisfacción: bajo (grupo de profesores con el 25 % de puntaje más bajo), moderado (grupo con el 50 % de puntaje medio) y alto (grupo con el 25 % de puntaje más alto). Con respecto a las estadísticas aplicadas al análisis de correspondencia, los resultados mostraron variación con respecto al nivel de autoeficacia y satisfacción y que las condiciones de trabajo pueden influir en la satisfacción en el trabajo docente. Se concluye que existe una asociación moderada entre la autoeficacia y la satisfacción laboral de los docentes investigados y que esas, juntas, al ser cada vez más estudiadas, pueden contribuir al desarrollo de la Educación.

Los antecedentes aquí mencionados, permite observar los diferentes hallazgos en la materia, brindando premisas importantes relacionadas con la variable de estudio, por lo que,

con estos datos se podrá desarrollar una investigación con un alto enfoque hacia los resultados, los cuales se pretenden evidenciar, frente a la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa San Pablo, del municipio de Victoria Caldas.

Planteamiento del Problema:

El clima organizacional, juega un papel muy importante en el desarrollo laboral de los trabajadores, que para el caso de los docentes se vuelve fundamental, por los diversos actores que intervienen en el desarrollo de su quehacer diario, ya sean estos padres de familia, estudiantes, directivos docentes y sus mismos compañeros de trabajo. El clima organizacional, incide directamente en la manera como los profesores desarrollan sus actividades, por lo cual es indispensable comprenderlo, ya que este tiene relación tanto con el desempeño docente, como con la satisfacción laboral, al constituir una atmosfera psicológica en la cual los profesores desarrollan sus labores de enseñanza (Troya Morejón et al., 2018).

Por otro lado, la satisfacción laboral en los docentes es de gran relevancia, debido a que tienen una gran responsabilidad, frente a la formación de los jóvenes que representa el futuro académico, profesional y laboral del país, en este sentido, Gamboa Ruiz, (2010) señaló la definición de satisfacción laboral de Wright y Bonett (2007), como “la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (p. 3), lo que brinda una idea importante, frente al estado de ánimo con la que los docentes de la Institución Educativa San Pablo desarrollan su actividades en el plantel educativo.

Entendiendo el importante papel que desempeñan tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral en los docentes, es importante establecer y definir el problema identificado en la Institución Educativa San Pablo, el cual tiene que ver, en la manera en cómo los profesores desarrollan actividades a diario dentro del plantel educativo, cada vez que, para muchos docentes el sistema de educación público nacional, tiene un alto nivel de exigencia laboral, con una baja remuneración, a lo que se le suma un retorno a la presencialidad que llegó a ser caótico por el atraso académico que sufrieron los estudiantes, después de haberse estado confinados por más de un año debido a la pandemia provocada por la Covid-19. Esto no solo ha provocado un aumento en su carga laboral, sino que les ha obligado a ajustar sus calendarios académicos, para abordar todos los temas planteados a la vez que intentan nivelar

los atrasos de muchos estudiantes, situación que llega a generar desánimo en los maestros y provoca que el clima organizacional se vea alterado de manera negativa.

Comprendiendo que el clima organizacional tiene una gran relación en la percepción psicosocial del profesor con su entorno, es indispensable comprender como esta percepción está repercutiendo directamente con la satisfacción que los mismos tienen dentro de su labor, ya que ante un clima organizacional negativo, en el que los docentes no encuentren respuestas satisfactorias a su trabajo, esto podría ocasionar que la satisfacción de los docentes en el desarrollo de sus actividades mengue; lo que finalmente podría tener efectos negativos en la calidad de educación impartida en el aula, enfermedades de índole psicosocial como es el caso del burnout y hasta deserción del maestro por falta de deseo de continuar su labor.

El clima organizacional, no es generalizado en la institución educativa, cada vez que se cuentan con varias sedes, tanto en el área rural como urbana del municipio, donde los docentes terminan trabajando bajo factores que son sumamente diferentes, sin embargo, existe una única sede de la institución que dicta desde el grado sexto hasta once, donde precisamente hay un mayor número de población estudiantil y los directivos docentes dan mayor responsabilidad a los profesores, lo cual deja ver que, los docentes presentan cansancio y algunas veces desánimo en el desarrollo de sus actividades, que incluso puede llegar a afectar la manera en cómo los docentes dictan su clase y la respuesta que estos obtienen de sus estudiantes (aprendizaje, calificaciones, respeto); es precisamente por ello que, se evidencia una mayor afectaciones al clima organizacional en los docentes que dictan su clases en la sede de secundaria y media de la Institución Educativa San Pablo, que en los que desempeñan sus labores en las demás sedes, es por este motivo que, la investigación deberá centrarse en ellos.

Es importante aclarar que, aunque se ha evidenciado que los docentes presentan desánimo en situaciones específicas como dictar materias para las cuales no fueron formados, hacinamiento en aulas, baja respuesta académica de los estudiantes, faltas de materiales para desarrollar su trabajo, entre otros, es importante comprender los efectos que esto ha tenido en su percepción psicosocial, la cual como se ha explicado inicialmente, está vinculada al clima organizacional y este a la vez repercute en la satisfacción laboral, que podría ocasionar deserción del docente o un bajo desempeño laboral y de calidad educativa en el plantel.

Observando la necesidad latente en la institución, se hace necesario generar respuestas que atiendan la dificultad actual, por lo que primeramente, es necesario entender como el ambiente o clima organizacional afecta la satisfacción laboral de los docentes, ya que al existir desánimo frente a diferentes situaciones que se afrontan en la Institución Educativa San Pablo, se debería contar con un diagnóstico claro, para no caer en subjetividades o inferencias, sino que se pueda abrir el camino hacia la creación de estrategias que desde la gestión humana, brinden medidas de manejo a los factores del clima organizacional, tanto los controlables por la institución, como aquellos que dependan de niveles superiores, como lo son las políticas públicas de orden nacional. Una vez realizado lo anterior y considerando el problema aquí descrito, es menester encontrar la repercusión que el clima organizacional ejerce sobre la satisfacción laboral, para contribuir a sentar un precedente frente a los elementos que intervienen en esta, principalmente en docentes de instituciones educativas públicas de pequeños municipios del país, que como se ha observado en los antecedentes no ha sido ampliamente estudiado.

Pregunta Problema:

¿Cuáles variables del clima organizacional afecta la satisfacción laboral de los docentes de secundaria y media de la institución educativa San Pablo del municipio de Victoria Caldas?

Justificación:

La Institución Educativa San Pablo, es uno de los tres planteles educativos de orden público que existe en el municipio de Victoria Caldas, a su vez, esta institución es la que cuenta con una mayor población estudiantil y diferentes sedes tanto en el área rural como urbano, no obstante, la sede principal es la única que dicta las clases de secundaria y media, siendo así un espacio con un gran número de estudiantes, en el cual tanto los funcionarios como estudiantes desarrollan sus actividades. Así las cosas, aunque la población estudiantil es mayor en este lugar, los recursos con los que cuentan los profesores para dictar sus clases no difieren de las demás sedes, lo que como se ha mencionado anteriormente llega a ocasionar problemas en el clima organizacional.

Por lo tanto, es necesario que se estudie desde un enfoque holístico, los diferentes factores que influyen en el clima organizacional, lo que permitirá encontrar la relación que este

tiene con la satisfacción laboral, asimismo, se brindarán premisas para crear estrategias que procuren la mejora de las situaciones que repercutan en la satisfacción laboral, que, a su vez brinde una mejor calidad de vida a los profesores y las clases dictadas en el plantel educativo.

Por otro lado, se debe resaltar que esta investigación es novedosa en el país, en el sentido que, en Colombia, no existen muchos estudios que hablen de la satisfacción laboral de los docentes y menos que relacionen el clima organizacional a esta situación. Asimismo, es una investigación que se desarrolla en una institución de carácter público, en un municipio principalmente rural, el cual no se encuentra certificado en educación, por lo que el plantel educativo depende de la Gobernación de Caldas; características que comparten muchos municipios de Colombia, donde este mismo estudio pudiera ser aplicado para resolver situaciones similares a las que viven los docentes de la Institución Educativa San Pablo.

En concordancia con lo anterior, al considerar que el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en una organización, es posible expresar que este depende de las percepciones del docente respecto a los factores de la institución en la que labora, percepciones que dependen de las condiciones ambientales y sociales del plantel educativo, de su cultura, de las interacciones interpersonales, de factores de poder, de la normatividad establecida, creencias y valores arraigadas en el maestro, lo que termina por conformar un sistema que regula el comportamiento y desempeño de los docentes en la institución. Es así como se podría decir que, el clima organizacional es el reflejo de las interacciones y percepciones que tienen los docentes con el sistema organizacional de la institución, lo cual termina influyendo en la satisfacción laboral de estos; de aquí que sea tan importante el clima organizacional y que exista la necesidad de gestionarlo adecuadamente. (Mora Diaz, 2019)

Hay que recalcar que este proyecto de investigación presenta un gran interés, puesto que explora diferentes campos de las ciencias, como la administración, la psicología, la gestión humana y la seguridad y salud en el trabajo, los cuales se enmarcan en diferentes políticas y marcos normativos, que van encaminados a la satisfacción y la salud de los docentes, procurando que los mismos desarrollen de manera óptima su labor, la cual es indispensable para el desarrollo del país, es así como este estudio trasciende de lo local, a lo departamental por depender la institución de la gobernación, pero a su vez se eleva a lo nacional por

enmarcarse en algunos de los programas que dispone el Ministerio de Educación para los docentes del país.

Finalmente, se debe aclarar que, este trabajo investigativo se realizará específicamente con los docentes de secundaria y media de la Institución Educativa San Pablo, en los cuales se ha evidenciado el problema descrito con anterioridad y en quienes inciden diferentes factores que afectan su clima organizacional, el cual puede repercutir en su satisfacción laboral.

Objetivos:

Objetivo General:

Determinar las variables del clima organizacional que afectan la satisfacción laboral en los docentes de secundaria y media de la Institución Educativa San Pablo, del municipio de Victoria Caldas

Objetivos Específicos:

1. Realizar la medición de clima organizacional y la satisfacción laboral a los docentes de la Institución Educativa San Pablo.
2. Analizar y comparar las mediciones realizadas a los docentes de la Institución Educativa San Pablo.
3. Establecer las variables del clima organizacional que afectan la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pablo.

Marco Teórico

Clima organizacional

El clima organizacional, es sin duda un aspecto relevante dentro de los estudios de la gestión del talento humano, cada vez que la misma incide en el logro de los objetivos de la organización, sea esta una institución educativa, una empresa o cualquier tipo de compañía en la que personas desarrollen sus labores. Esta relevancia se debe a que, mediante el clima organizacional, es posible establecer relaciones laborales armoniosas, acompañadas de

mecanismos de comunicación eficaz, que permiten la retroalimentación e influyen en la productividad y para el caso de instituciones educativas en la calidad de la enseñanza impartida (Arias Jiménez, 2007).

Asimismo, al entrar a hablar del clima organizacional, es indispensable entender el concepto y como el mismo guarda relación con el desarrollo de las actividades dentro de la institución, por ello González y González (2010) mencionan que, “el clima organizacional es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo” (p. 2); de tal manera que a pesar de que los docentes trabajan en el mismo lugar, conforme a su percepción, cada uno se desenvuelve en un clima laboral diferente. Es así como el clima organizacional, incide en el comportamiento y motivaciones de los trabajadores en general y de los docentes en este caso en particular, lo que se explica en el hecho de que las organizaciones están compuestas de personas que experimentan entornos complejos y dinámicos, lo que a su vez genera comportamientos diversos que influyen dentro de dicha organización (Iglesias Armenteros & Sánchez García, 2015).

Entendiendo que el clima organizacional es pues la percepción que los trabajadores tienen de la organización en la que labora, Iglesias Armenteros y Sánchez García (2015) plantean que, “la gestión de recursos humanos es un pilar para el logro de los objetivos de las unidades, porque establece relaciones laborales armoniosas y un mecanismo de retroalimentación eficaz” (p. 455), es decir que, siempre en cuanto se gerencie de manera eficiente el talento humano, es posible crear el ambiente adecuado para que los trabajadores tengan una percepción positiva y alentadora del clima organizacional.

De esta manera, se puede expresar que el clima organizacional es un factor inherente a todas las organizaciones sin importar su naturaleza, lo que hace que se presente un fenómeno social influenciado por diversas interacciones entre personas, las cuales se ven afectadas por numerosas variables, según demande dicha interacción; de aquí que sea sumamente importante que se diseñen objetivos, procesos, funciones, programas, entre otros, que tengan en cuenta estas particularidades, logrando de esta manera percepciones positivas en la organización (Solano Uribe, 2017).

Percepción del Clima Organizacional

Cómo se ha mencionado con anterioridad, el clima organizacional es en sí la percepción que un trabajador tiene de su entorno laboral, que para este caso particular se podría tomar como la percepción que un docente tiene de su entorno institucional; de tal manera, que es preciso entender cómo se da esta percepción en los docentes, por ello, se puede especificar que, la percepción del clima organizacional se evidencia en la medida que las personas se sienten comfortable con su trabajo y el lugar en el que lo desarrollan, de tal manera que, si un docente se siente comfortable y a gusto, en concordancia con sus expectativas, percibirá un ambiente institucional positivo, pero si por el contrario, existen motivos dentro del desarrollo de sus labores que le ocasionen malas experiencias, su percepción del clima institucional será negativo (González & González, 2010). En este sentido, Solano Uribe (2017), plantea lo siguiente:

Cuando un trabajador se siente satisfechos en su trabajo, se genera un fuerte impacto emocional que influye directamente en la percepción que el colaborador tiene del mismo. Una persona se encuentra satisfecha con su trabajo, a partir del cumplimiento de sus actividades y el reconocimiento de las mismas, lo que le permitirá experimentar sentimientos positivos hacia la organización. Por otro lado, cuando esto no sucede, se puede afirmar que el trabajador se encuentra insatisfecho y los resultados de una percepción negativa puede afectar la productividad de la empresa y generar un deterioro en la calidad del ambiente laboral, lo que tiende a tener un impacto directo en el desempeño, incrementar el nivel de quejas internas y externas por falta de compromiso en el servicio, ausentismo o rotación de personal (p. 2).

Frente a la percepción del clima, no es extraño que muchas veces los docentes se cuestionen sobre sus decisiones, la manera que desarrollan su trabajo y los resultados obtenidos, lo que es normal considerando el dinámico mundo laboral en el que se desenvuelven. Cuestiones como, ¿Soy feliz en mi trabajo?, ¿Mi jefe se siente satisfecho con mis resultados?, ¿He alcanzado mis metas profesionales?, entre otras, son algunas de las preguntas que se plantean muchas veces los trabajadores, (Solano Uribe, 2017), mismas que terminan influenciando fuertemente en la forma como interpretan su clima organizacional

Debido a lo anterior, los trabajadores terminan obviando su realidad, sin siquiera preguntarse, qué elementos intervinieron para interpretarla y darle un significado propio. Lo que es preocupante, puesto que, al presentarse este fenómeno, se suele dar por hecho que la realidad y la percepción son lo mismo, sin embargo, en el contexto organizacional, será hasta

que la estabilidad laboral se ve vulnerada que realmente se entra a analizar si la percepción está dando una imagen verdaderamente clara de la realidad (Solano Uribe, 2017).

Finalmente, es menester precisar que, un aspecto relevante del clima laboral, es que su medición es cualitativa y subjetiva, en el sentido que no existe una escala que pueda entregar datos precisos de la percepción, ya que la percepción de un ambiente laboral es individual, no obstante, se ha preceptuado en las maneras de entender estas percepciones, por lo que en diferentes estudios se han evidenciado directrices que orientan el trabajo desempeñado por el talento humano de las organizaciones, a partir de dimensiones que son comunes en las organizaciones (Rivera Porras et al., 2018).

Dimensiones o factores del clima organizacional

Teniendo en cuenta lo subjetivo de medir el clima en las organizaciones, al ser este un tema de percepción es necesario determinar dimensiones o características que permitan enmarcar el comportamiento de los docentes y de esta manera poder contextualizar más al respecto del clima organizacional. Las dimensiones del clima organizacional son pues características susceptibles de ser medidas y las cuales tienen influencia en el comportamiento de los trabajadores (Caraveo & Del Carmen, 2003).

Frente a las dimensiones del clima organizacional, existen muchos estudiosos del tema, que especifican diferentes dimensiones que permiten entender la percepción de los trabajadores de su entorno laboral, uno de ellos es Likert, quien aclara que el clima es multidimensional, y lo componen ocho dimensiones de la siguiente manera: métodos de mando, procesos de comunicación, fuerzas de motivación, influencia, planificación, toma de decisiones, control y objetivos de rendimiento y perfeccionamiento; los cuales confluyen para formar un clima particular que influye en el comportamiento de las personas que componen una organización (García Solarte, 2011). De manera similar, Litwin y Stringer resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones, que para ellos son las siguientes: Estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto (Caraveo & Del Carmen, 2003); asimismo, Chiang Vega et al. (2008) definen ocho dimensiones del clima organizacional, los cuales son: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación (pp. 66-85). En ese mismo sentido, uno de los estudios más difundidos frente a las dimensiones o variables del clima organizacional, es el de

Pritchard y Karasick (1973), quienes utilizaron once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, centralización de la toma de decisiones y flexibilidad de innovación (Damián Simón, 2010).

De la misma manera que los anteriores, muchos estudios definen diferentes dimensiones que permiten observar la percepción de los trabajadores en su entorno laboral y así medir el clima de las organizaciones, no obstante, con base en las dimensiones del clima organizacional anteriormente citados, se puede resaltar que factores como, autonomía, confianza, remuneración, toma de decisiones, entre otros, influyen en el ambiente laboral, y por lo tanto, deben ser contemplados por las organizaciones para mantener un clima organizacional positivo, considerando que este depende en gran parte de las buenas relaciones personales y de las habilidades de cada uno de los funcionarios de la empresa (Rivera Porras et al., 2018). A continuación, se presenta una comparación entre las dimensiones desde los autores referidos anteriormente:

Tabla 1

Comparación dimensiones del clima organizacional

Likert	Litwin y Stringer	Pritchard y Karasick	Chiang Vega et al.
Métodos de mando	Estructura	Autonomía	Autonomía
Procesos de comunicación	Responsabilidad	Conflicto y cooperación	Cohesión
Fuerzas de motivación	Recompensas	Relaciones sociales	Confianza
Influencia	Riesgos o Desafíos	Estructura	Presión
Planificación	Relaciones	Remuneración	Apoyo
Toma de decisiones	Cooperación	Rendimiento	Reconocimiento,
Control	Estándares	Motivación	Equidad
Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento	Conflictos	Estatus	Innovación
	Identidad	Centralización de la toma de decisiones	

Flexibilidad de
innovación

Nota. Esta tabla es una adaptación de las dimensiones del clima organizacional citadas.

Al realizar un análisis de las dimensiones que proponen los autores conforme se observa en la tabla anterior, se puede concluir que existe un gran número de dimensiones que intervienen en el clima organizacional, por lo que, es importante que para el caso de este estudio de investigación, se consideren aquellas que tienen gran relevancia para las condiciones laborales de los docentes, de esta forma no se adopta una teoría en específica, sino que se adapta una metodología de estudio del clima organizacional en la institución educativa, de acuerdo a las teorías mencionadas, considerando la situación y percepción particular de la institución.

Es así como García Ramírez y Ibarra Velázquez (2011), señalan lo especificado por Silva (1996) en su libro “El clima en las organizaciones, teoría, método e intervención”, quien estima que un cuestionario de clima organizacional debe contemplar las siguientes dimensiones básicas:

- Autonomía individual: Se refiere a la responsabilidad, independencia y poder de decisión de que goza el sujeto en su organización.
- Grado de estructura del puesto: Apunta a la forma en que se establecen y transmiten los objetivos y métodos de trabajo al personal.
- Recompensa: Referido a los aspectos económicos y a las posibilidades de promoción.
- Consideración, agradecimiento y apoyo: Relativo a las formas en que el empleado recibe estímulos de sus superiores. (pp. 19-20)

Por ello, considerando las diferentes dimensiones expuestas en la tabla 1 y lo que menciona Silva (1996) respecto a lo mínimo que debe tener un cuestionario de clima organizacional, para este caso particular se analizarán las dimensiones propuestas por Litwin y

Stringer, las cuales permitirán estructurar un instrumento de medición del clima organizacional en la Institución Educativa, por tal motivo, a continuación se definirá cada una de las dimensiones del clima organizacional propuestas por Litwing y Stringer, tal y como las especifica Rivera Porras et al. (2018) en su investigación titulada “Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE”.

Tabla 2

Variables del clima organizacional para aplicación

Variable	Definición
Estructura	Esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo (Conexión Esan, 2015).
Responsabilidad	También conocida como 'empowerment', esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados. (Conexión Esan, 2015).
Recompensas	Consiste en la percepción que tienen los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño (Conexión Esan, 2015).
Riesgos o Desafíos	Este aspecto se enfoca en el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, sean bienes o servicios, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos. Se trata de un factor muy importante en la medida que contribuye a generar un clima saludable de competitividad (Conexión Esan, 2015).
Relaciones	Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados (Rivera Porras et al., 2018).

Cooperación	Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores (Rivera Porras et al., 2018).
Estándares	Se refiere a la percepción de los trabajadores sobre los parámetros establecidos por la empresa en torno a los niveles de rendimiento. En cuanto las exigencias sean razonables y coherentes, los colaboradores percibirán que existe justicia y equidad (Conexión Esan, 2015).
Conflictos	Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. La dimensión conflicto se basa en las opiniones encontradas que son toleradas en un ambiente de trabajo (Rivera Porras et al., 2018).
Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización (Rivera Porras et al., 2018).

Nota: Variables del clima organizacional de Litwing y Stringer considerando las definiciones de Rivera Porras et al. (2018) y Conexión Esan (2015).

Clima Organizacional en Instituciones Educativas

El clima organizacional juega un papel muy importante en las diferentes organizaciones, y al hablar de las instituciones educativas, estamos dentro de un campo de mucha importancia, teniendo en cuenta que la educación es un derecho social fundamental (Cortés Rodas, 2012). Por ello, el clima organizacional en las instituciones educativas, juega un papel vital para el cumplimiento de las metas nacionales del sector educativo, pues permite que exista un eficiente desarrollo de actividades, mientras se alcanzan los objetivos trazados, lo que justifica de alguna manera, que las instituciones educativas aborden este tema, entendiendo que el clima organizacional puede generar diferencias en la calidad educativa entre instituciones que presenten alto y bajo nivel de desempeño (Rivas Martínez, 2021).

Debido a que, a la percepción del clima organizacional puede variar conforme al punto de vista de cada profesor, ya que este se ve influenciada tanto por factores internos como externos, lo cual ocasiona que se consolide un clima específico en cada colaborador, que termina influyendo en su comportamiento y estos a su vez inciden en el funcionamiento de la organización, es necesario que el clima se observe holísticamente, determinando que los factores que influyen en el clima organizacional actúan en forma sistémica (Segredo Pérez, 2013). Esta explicación es de gran importancia, pues expresa la relación que existe entre el docente y su institución educativa, llevándola a un plano de relación mutua, donde se espera que cada una de las partes se alineen de alguna manera, para mejorar el desempeño laboral y a su vez que se consolide una percepción positiva del clima en los colaboradores; lo cual resulta un elemento vital a la hora de enfocar las decisiones institucionales desde un ámbito administrativo, tal como lo expresa Segredo Pérez (2013) al mencionar que,

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones (p. 4).

El clima organizacional es un elemento primordial para el desarrollo eficiente de las instituciones educativas, teniendo en cuenta que estas están compuestas de colectividades en ambientes dinámicos y cambiantes, que generan diferentes puntos de vista sobre la forma como se desarrolla el trabajo en los planteles (Blanco López et al., 2020); no obstante, cuando se habla del clima organizacional en las instituciones educativas, es preciso abordar diferentes temas que influyen directamente en este, como es el caso de la gestión educativa, ya que esta puede influir en el desarrollo de un clima favorable, que mejore la percepción de los docentes al respecto de su entorno laboral, es así como Blanco López et al., (2020) plantea lo siguiente:

Es preciso considerar que las instituciones educativas necesitan tener una adecuada gestión basada en estilos de liderazgo que promuevan el fortalecimiento de la oferta académica, tomando en cuenta que es una organización en la que actúan personas con intereses diversos y que dependen de una orientación hacia objetivos comunes, que se procura desde la gestión de las personas directivas y en la cual influye el estilo de liderazgo (p. 4).

En concordancia con lo anterior, Rivas Martínez (2021) explica que, “la gestión tiene que ver con la visión integral de las condiciones y posibilidades objetivas de una institución para el logro de las metas trazadas institucionalmente” (p. 62). Definiciones que permiten observar la estrecha relación que existe entre la percepción del entorno laboral, con las metas institucionales, por lo que en la medida que estos logros se interioricen en los docentes y se apunte en conjunto al cumplimiento de estos, se mejorará la percepción del clima organizacional, en la medida que se van alcanzando los objetivos planteados.

De tal manera que, es esencial indicar la influencia que ejercer la gestión educativa sobre el desarrollo de un clima organizacional favorable, principalmente en las instituciones educativas, por ser estas el objeto de la presente investigación; por lo tanto, es necesario plantear el hecho de que las instituciones educativas necesitan tener una adecuada gestión, donde el liderazgo juega un papel primordial, cada vez que en la toma de decisiones se puede promover el fortalecimiento de la gestión humana, tomando en cuenta que las instituciones educativas son organizaciones en las que actúan personas con intereses diversos y que dependen de una orientación hacia objetivos comunes, mismos que se procuran desde la gestión de los directivos y en la cual influye el estilo de liderazgo de estos, de la misma forma que se hace indispensable el trabajo colaborativo de todos miembros de la institución para alcanzar metas comunes (Garbanzo Vargas & Orozco Delgado, 2010)

Motivación y desempeño de los docentes.

Existen diferentes estudios que relacionan el clima laboral con la motivación de los trabajadores y a la vez establecen una correlación de este con el desempeño de los colaboradores en su trabajo; uno de ellos es el propuesto por Rivera Moreno et al. (2016), quienes se enfocan específicamente al personal docente, especificando que, “el comportamiento de un docente no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el mismo de estos factores” (p. 3), lo cual tiene relación con lo que se ha venido explicando anteriormente respecto a la definición del clima laboral. Sin embargo, teniendo un enfoque más específico hacia los docentes, se puede decir que la percepción del docente se ve influenciada en la interacción entre las características personales y organizacionales, la cual debe existir entre los directivos y docentes. (Rivera Moreno et al., 2016).

Es relevante enfocar el clima laboral en las instituciones cuando se habla de motivación y desempeño, puesto que la relación entre este y la escuela, es un tema más complejo, ya que a diferencia de otras organizaciones, en las instituciones educativas, los clientes los representarían los estudiantes, quienes son los que permanecen en la institución y reciben las enseñanzas impartidas por los docentes, sin embargo, los padres también hace parte de los grupos de interés de las instituciones, ya que son quienes deciden que sus hijos estén allí o no, por lo tanto, forman parte de la comunidad educativa. De esta manera, todos estos estamentos interfieren en el clima laboral (Morales Arango, 2018).

Ante un clima organizacional tan diverso, la motivación de los docentes se vuelve compleja, entendiendo que esta se refiere a un tema trabajado desde la psicología y la educación (Kızıltepe, 2008), por lo que, al existir tantas variables inmersas en el día a día de los docentes, encontrar acciones y/o actividades que les mantengan motivados resulta complicado. Hay que dejar claro que los docentes al igual que la mayoría de los trabajadores, se ven expuestos a diferentes riesgos de índole psicosocial en el trabajo, lo que hace necesario que se generen programas y actividades enfocadas a prevenir estos riesgos; de la misma manera muchas organizaciones desarrollan estrategias basadas en incentivos que busque aumentar la motivación de los trabajadores. En el caso de las instituciones educativas, Velasco Lince et al. (2011) proponen lo siguiente:

Para lograr la motivación de este sector, las instituciones, han optado por asignarles continuamente proyectos de trabajos, donde gocen de autonomía para seguir sus propios intereses, para desarrollar su intelecto y que les parezcan redituables, llevándolos así a, enfrentar problemas y proponer soluciones viables. Así también se debe considerar las recompensas oportunas de educación: capacitación, conferencias, talleres, con las que se actualicen en sus áreas profesionales. Tomando en cuenta que, uno de los principales estímulos de estos empleados se basa en el trabajo en sí, como un interés fundamental en su vida, aunado al reconocimiento de su equipo de trabajo y al de sus superiores (p. 31).

Considerando el importante papel de la motivación en los docentes, se puede determinar que hoy en día, esta hace parte de la transformación que necesita la educación en el país, pues en la medida que los profesores se sientan motivados, así mismo mejorará la calidad de la enseñanza impartida y a la vez su desempeño en el aula, por lo tanto, es fundamental trabajar con ellos, no contra ellos, los directivos, padres de familia y estudiantes,

deben asumirlos como aliados y como agentes del cambio; y para esto, es indispensable tener docentes que se sientan orgullosos de su función (Pérez Sánchez, 2015).

Para muchos docentes, su trabajo produce satisfacciones, ya que de alguna manera están aportando en gran medida a una sociedad que depende de la educación para su desarrollo y progreso, no obstante, esta labor genera una gran cantidad de estrés y frustraciones; lo cual hace que sumamente importante atender los factores más críticos de motivación extrínseca, entendiendo que dentro de esta categoría, hay tres grandes temas que deben ser adecuadamente considerados, como lo son los salarios, incentivos y clima organizacional (Pérez Sánchez, 2015). En la medida que se atiendan estas motivaciones extrínsecas la labor docente generará una mayor satisfacción, lo cual se traduce en alta motivación para los docentes y por ende se obtendrán resultados en la calidad de educativa y el desempeño laboral.

Si bien se plantea que existe relación entre el desempeño laboral y la motivación del docente, es necesario comprender que el desempeño laboral, puede ser considerado como aquella habilidad o destreza, con que una persona determinada, en este caso un docente, realiza una actividad, que lo conduzca a alcanzar una meta trazada en un tiempo determinado, las cuales están relacionadas tanto con exigencias técnicas, productivas, como con la motivación del trabajador y los resultados de servicios que la institución espera de él (Castillo Solano, 2018).

Asimismo, al hablar de desempeño laboral, resulta imprescindible mencionar la gestión del talento humano, puesto que este representa el activo más importante en cualquier entidad y de él dependen en gran medida los resultados que esperan alcanzar las instituciones, por ello, es indispensable que en las organizaciones se revise constantemente las tareas, así como los defectos y las deficiencias de todos los trabajadores, para generar estrategias que conduzcan a la mejora continua y a aportar a la motivación de los docentes en este caso, como herramienta que catapulte sus resultados, en otras palabras, la gestión del talento humano, se refleja en el desempeño de las personas que componen las organizaciones (Gallardo Rodríguez, 2017).

Satisfacción laboral

En el marco de esta investigación, la satisfacción laboral es un tema muy importante, ya que se desea mostrar cómo el clima organizacional repercute directamente en este campo; no obstante, es importante contextualizar acerca de la satisfacción, para entender realmente a qué se refiere este término. Una definición muy acertada de la satisfacción laboral, que además se relaciona con el presente estudio, es el de Gamboa Ruiz, (2010), quien señala que “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” (como se citó en Wright y Davis, 2003), planteando de esta manera un espacio de expectativa entre la labor del docente y la respuesta o estímulo que este recibe por desarrollar su trabajo.

Por otro lado, si bien la definición de Gamboa Ruiz (2010) es acertada para este estudio, la misma trata de una definición del año 2003 basada en Wright y Davis, sin embargo, no se puede desconocer que, durante los últimos años se ha venido definiendo la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que resulta de la apreciación relativa de las prácticas laborales del individuo y su respuesta en las funciones encomendadas (Castillo Solano, 2018); que aunque se define en términos más generales sigue guardando cercanía con la definición de Wright y Davis.

Hasta el momento podemos decir que la satisfacción laboral posee una definición general, la cual es aplicable a las diferentes áreas profesionales, no obstante, tomando una definición más específica y orientada al campo de la docencia, este concepto obtiene un matiz específico, de tal manera que se puede decir que la satisfacción laboral del docente, son aquellas reacciones afectivas del profesor, en cuanto a su rol en la enseñanza (Castillo Solano, 2018). Es decir que, en la medida que las reacciones afectivas sean positivas, la satisfacción laboral también lo será, lo que también funciona en el sentido contrario, haciendo que sea de gran importancia estudiar las reacciones afectivas de los docentes, puesto que como se ha mencionado antes, la satisfacción laboral juega un papel importante dentro de la salud de los docentes, la calidad educativa y la productividad en la Institución.

Finalmente, es importante traer a colación lo que menciona Pedraza Melo (2018) al respecto del concepto de satisfacción laboral, puesto que, tras realizar un estudio de las diferentes definiciones de satisfacción laboral, determinó que no existe un concepto único de la satisfacción laboral, lo que le permitió establecer que, la satisfacción laboral es en realidad un

fenómeno que representa un estado emocional del empleado, quien de acuerdo a sus circunstancias tanto personales como laborales, sentirá satisfacción o insatisfacción con el desarrollo de sus actividades laborales en el lugar que las desempeña.

Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral

Para entrar a definir los factores que influyen en la Satisfacción laboral de los docentes, es primordial que se evoque la gran importancia que estos tienen en la sociedad, puesto que se encargan de la formación de personas competentes que respondan a las necesidades de las comunidades con las que interactúan, por lo que, en relación con ello, la satisfacción laboral de los docentes merece gran atención en la actualidad (Flores Calero et al., 2013). De tal manera, que entendiendo la importancia con la que se debe tratar la satisfacción laboral, es indispensable entender los factores que influyen en esta, por ello, se hablarán de dos teorías, que han sido ampliamente estudiada para determinar dichos factores.

La primera teoría es la de las Necesidades de Maslow, también llamada como la teoría de la motivación humana. En este sentido, Maslow identifica cinco categorías de necesidades y establece un orden jerárquico ascendente, dependiendo de la importancia de estas necesidades para la supervivencia y la capacidad de motivación. De tal manera que, a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está satisfecha, aparecerá una nueva necesidad (Quintero Angarita, 2007).

Las categorías que plantea las necesidades de Maslow se enfocan en cinco necesidades, las cuales Ştefan et al., (2020) resume de la siguiente manera:

1. Necesidades fisiológicas: Estas son de origen biológico se orientan hacia la supervivencia; considerándose las necesidades tales como: respirar, dormir, alimentarse, refugio, entre otros.
2. Necesidades de seguridad: Cuando las necesidades fisiológicas están razonablemente satisfechas, surge entonces una segunda categoría orientada hacia la seguridad personal, la estabilidad y la protección. Aquí se consideran necesidades como: seguridad física, empleo, ingresos económicos, salud, entre otros.

3. Necesidades de amor, afecto y pertenencia: Cuando se va alcanzando la satisfacción de las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico, aparece la siguiente clase de necesidades, las cuales se relacionan con el amor, afecto y pertenencia o afiliación a un grupo social, estas necesidades se encaminan a superar sentimientos de soledad; por lo que se relacionan con el deseo de casarse, de tener familia, de ser parte de una comunidad, entre otras.
4. Necesidades de estima: Cuando las tres primeras categorías de las necesidades están medianamente satisfechas, aparecen este tipo de necesidades, las cuales se orientan hacia la autoestima, el reconocimiento, el logro particular y el respeto hacia los demás; si se satisfacen estas necesidades, las personas podrán sentirse seguras de sí mismas y valiosas dentro de la sociedad. En el caso de esta categoría señaló dos necesidades de estima: una inferior la cual incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus y reconocimiento; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo la confianza, competencia, logro, independencia y libertad.
5. Necesidades de autorrealización: Esta es la última categoría y por ende las más elevadas, estas se relacionan con la necesidad de una persona para explotar y aprovechar su potencial personal a través de las actividades que realiza.

Además de las cinco necesidades categorizadas por Maslow, este también identificó otras tres categorías que según Feist (2006) denominó:

1. Necesidades de estéticas: Estas son universales, pero al menos algunos grupos de personas son motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes.
2. Necesidades cognitivas: Estas se asocian al deseo de conocer, resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas.
3. Necesidades de autotrascendencia: Estas son aquellas que promueven una causa más allá del yo, implicando servicio hacia otras personas, devoción a un ideal o causa, la fe, entre otros (como se citó en Quintero Angarita, 2007).

La segunda Teoría, fue la propuesta por Frederick Herzberg en 1959, quien propuso la Teoría de los dos factores; la cual de acuerdo con Flores Calero et al. (2013), “esta teoría se centra en los factores de higiene y de motivación; el de higiene comprende aspectos como el sueldo, ambiente físico, la supervisión, etc.; el factor de motivación se relaciona con el

reconocimiento, independencia laboral, logros, etc.” (p. 7). De manera más específica, la Teoría de Herzberg, afirma que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral, por lo que los factores de higiene comprenden entonces factores de índole económicos (salarios y beneficios), condiciones laborales (ambiente de trabajo), seguridad laboral (seguridad y salud en el trabajo), factores de índole social (interacción con los compañeros) y beneficios adicionales (planes o programas de gestión humana); asimismo, los factores de motivación giran en torno del trabajo estimulante (desarrollo pleno del trabajo), logro y autorrealización (considerar que lo que se hace es importante y valorado), reconocimiento (reconocimiento por los logros) y responsabilidad (responsabilizarse de las tareas) (Quiroa, 2021).

De tal manera que, a partir de estas teorías, se pueden caracterizar los factores determinantes dentro de la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa, cada vez que estas necesidades son comunes a todos los trabajadores y juegan un papel importante dentro del desempeño laboral y la salud psicológica de los profesores.

Riesgos Psicosociales Asociados a la Satisfacción Laboral

En todos los entornos laborales existen diferentes riesgos que afectan el bienestar y la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores; entre estos riesgos, existen los de índole psicosocial, los cuales se relacionan con consecuencias, como el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo, los cuales se encuentran estrechamente interrelacionados en el entorno laboral. La violencia y el acoso en las organizaciones tienen un impacto no solo en las víctimas, sino también en sus compañeros de trabajo y en la percepción del clima laboral, que puede conllevar a que las empresas u organizaciones, enfrenten repercusión económicas y organizativas (Oficina Internacional del Trabajo, 2016).

En concordancia con lo anterior, Moreno y Báez, especifica que, “los principales riesgos psicosociales son el estrés laboral, el acoso laboral, el acoso sexual, la inseguridad contractual, el burnout, el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional” (como se citó en Patlán Pérez, 2019). Dichos riesgos psicosociales, tienen efectos negativos tanto en la salud física, como en la mental y social de los trabajadores, uno de los riesgos que está discutido con frecuencia en el entorno laboral, tiene que ver con el burnout, el cual es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores, principalmente a aquellos interpersonales crónicos en

el ámbito laboral. Entre los síntomas que presenta el síndrome de burnout, se encuentra el agotamiento, sentimiento de cinismo, desapego por el trabajo y sensación de ineficacia y falta de logros. Este síndrome tiene una gran diversidad de efectos negativos en la salud del trabajador, pero también trasciende a la organización, y que el burnout genera ausentismo, mala calidad del trabajo, bajo desempeño laboral, insatisfacción de los usuarios atendidos por el trabajador, errores en el trabajo, menor creatividad, insatisfacción laboral, bajo compromiso con la organización, intención de dejar la organización y rotación laboral, entre otros (Patlán Pérez, 2019, como se citó en Maslach, 2009).

Entendiendo los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores, lo cuales pueden repercutir en la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral, es importante comprender los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, pues estos, de acuerdo con Olejua Ortiz & Pamplona Aponte (2021), se encuentran fuertemente vinculados, cada vez que, “los factores hacen referencia a condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado.” (p. 15)

Por otro lado, para Gómez Rojas et al., (2014) “los factores psicosociales de riesgo son condiciones que conducen al estrés laboral y a otros problemas relativos a la salud y a la seguridad laboral, que comprenden aspectos de trabajo y del entorno del trabajo” (p. 2). Los aspectos relevantes de los factores psicosociales están constituidos por el clima o cultura organizacional, funciones del cargo, relaciones interpersonales en el trabajo entre otras (Gómez Rojas et al., 2014).

Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral

En el desarrollo del marco teórico de esta investigación, se ha explicado lo que es el clima organizacional y la satisfacción laboral, dejando claro cada uno de estos conceptos y la manera en cómo estos repercuten en el desarrollo laboral de los docentes; es importante aclarar que, el clima organizacional y la satisfacción laboral son dos factores indispensables en los entornos laborales, mismos que cobran gran importancia en las organizaciones actuales frente a la competitividad y otros factores, dado que se relacionan con el desempeño de los trabajadores y con la efectividad de las organizaciones (Faremi & Jita, 2019, como se citó en Carracedo & Aguilera-Luque, 2021).

Sin duda alguna, el contexto laboral se relaciona con el clima organizacional, y a su vez este parece influir en la satisfacción de los trabajadores, debido principalmente a la percepción, factores y demás características tanto del clima laboral como de la satisfacción laboral que, se han expresado con anterioridad. Asimismo, dada la importancia que cobran estos factores para el desempeño organizacional, se han abordado desde diversos trabajos, que han aclarado que el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción, al tiempo que han establecido que, la satisfacción varía en consonancia con las percepciones que los trabajadores tienen del clima organizacional (Carracedo & Aguilera-Luque, 2021)

En el establecimiento de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es importante resaltar que estos son dos constructos distintos, pero relacionados; ya que el primero hace referencia a la información relacionada a atributos institucionales, mientras que la segunda se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos hacia su trabajo (Pope & Stremmel, 1992 como se citó en Manosalvas Vaca et al., 2015). Asimismo, se debe resaltar que existen muchos estudios relacionados al respecto de esta relación, donde no se ha encontrado relación entre el clima y la satisfacción, no obstante, en algunos se ha encontrado que dicha relación no existe, tal como lo especifica en su estudio Manosalvas Vaca et al., (2015), al decir-

Salgado (1996) investigó la satisfacción laboral y el clima organizacional, utilizando como instrumento de medición de clima organizacional la Work Environment Scale (WES) de Moos (1981) y de satisfacción laboral, el Job Descriptive Index (JDI) de Smith, Kendall y Hulin (1969); los resultados sugieren que, básicamente, satisfacción y clima son dos variables diferentes y que solo se relacionan en un aspecto concreto: la percepción de las relaciones interpersonales. Cuadra y Veloso (2007) realizaron un estudio de seguimiento y evaluación del clima organizacional, cuyos resultados se refieren a un alto porcentaje de incremento en variables consideradas positivas en cuanto al clima laboral: satisfacción laboral, disminución de la tensión e incremento del liderazgo; lo que se vio reflejado en una baja de accidentes, de días no trabajados y aumento de la productividad. Por otro lado, Ramihic (2013) demostró que el clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción laboral (0,866); es decir, que el 86,6% de los cambios en la satisfacción laboral son influenciados por cambios en

el clima organizacional. Así como los estudios citados, muchos otros han encontrado relaciones significativas entre estos dos constructos (p. 2)

Todo lo anterior, es claro frente a la existencia de la relación del clima laboral y la satisfacción, por lo que es importante resaltar la explicación de Arias & Arias, (2014), quien expresa:

Mientras en el clima organizacional es posible distinguir entre los factores objetivos y subjetivos, en la satisfacción laboral se suele diferenciar entre los factores intrínsecos y los extrínsecos. De tal manera que los primeros dependen de la persona, sus aspiraciones, intereses, motivaciones, etc. Los factores extrínsecos, en cambio, tienen que ver con cuestiones fuera de la persona como el reconocimiento, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo, etc.

Marco Normativo

Tabla 3

Normograma

Ley, decreto, resolución, otro	Artículo (número y contenido)	Motivo por el cual se considera relevante para el desarrollo del proyecto
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. ARTÍCULO 15. Fundamentos del Sistema de Estímulos	Regula el sistema de estímulos para empleados del estado, entre ellos los docentes, con el objetivo de mejorar el clima y la satisfacción laboral
Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros	ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral. ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral.	Es de considerarse el acoso laboral como un factor que influye en la percepción del clima laboral y que afecta la satisfacción laboral de los docentes en la institución

hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	ARTÍCULO 16. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral.	
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	ARTÍCULO 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). ARTÍCULO 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Factores de riesgos psicosociales que guardan relación con las variables del clima organizacional en las organizaciones, entre ellas instituciones educativas
Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación	SECCIÓN 3, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio SECCIÓN 4, Vigilancia epidemiológica	El clima organizacional en las instituciones educativas guarda una estrecha relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que la vigilancia a los factores de riesgo laborales, son relevantes en la identificación de variables del clima laboral
Ley 2191 del 6 de enero de 2022	ARTICULO 4. Garantía del derecho a la desconexión laboral.	Separación de la vida laboral y laboral, que influye en la percepción y satisfacción laboral del docente

Nota. Normatividad aplicable al proyecto de investigación, en normograma tomado de Lineamientos para la elaboración de trabajos de grado, Versión 5.0 de febrero 2022, de la Universidad de Manizales.

Para realizar un análisis del marco normativo aplicable al presente estudio, es necesario tener en cuenta los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y los cuales pretenden ser alcanzarlos para 2030 por todos los países miembros de la ONU. Estos objetivos son importantes, cada vez que enmarcan en gran medida los programas, planes y proyectos de Colombia, para avanzar en el cumplimiento de los mismos; precisamente, uno de los objetivos que aplican a la presente

investigación es el objetivo ocho (8) “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, el cual establece como una de sus metas, proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores; donde de una manera general aplica la satisfacción laboral y el clima organizacional en el que los trabajadores desarrollan sus labores (Moran, 2020).

Por otro lado, la normatividad colombiana abarca una legislación que, si bien, le apunta a la protección del trabajo y la salud de los trabajadores, no es específica frente a las labores que deben desempeñar las diferentes organizaciones, para garantizar un óptimo clima laboral en el que los trabajadores puedan desempeñar eficientemente sus trabajos, sin que esto repercuta en la insatisfacción de los mismos. Es así como, en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, se establece que, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 25), lo que guarda relación con el número ocho (8) de los objetivos del desarrollo sostenible que fue mencionado inicialmente.

A partir de la constitución política, el estado colombiano ha creado diferentes normas que le apuntan a mejorar tanto el clima laboral como la satisfacción laboral de los trabajadores, tal como se evidencia en la tabla 2. Sin embargo, existe un alto rezago normativo que regule de manera más específica este tema para el sector educación, pues aunque existen leyes que regulan la seguridad y salud en el trabajo, los riesgos psicosociales y velan por un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades laborales, no aclara posibles actividades encaminadas a lograr los objetivos propuestos tanto en los ODS como en la constitución y coloca todas las actividades laborales dentro de un único grupo, lo cual no es coherente, ya que cada tipo de actividad se ve expuesta a diferentes riesgos, diferentes situaciones y circunstancias, que terminan configurándose como variables del clima organizacional y que afecta tanto el desempeño como la satisfacción laboral de los trabajadores.

Para el sector educación y la no existe una normatividad específica, que de alguna manera hable de la satisfacción laboral de los docentes, aunque existe un decreto único que reglamente el sector educación, este solo dispone la creación de programas de vigilancia epidemiológica y a la vez se complementa con el decreto único que reglamenta el sector

privado, enmarcando de alguna manera el desarrollo de las actividades de los docentes dentro de políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Aunque las normas identificadas parecerían ser suficientes para controlar algunas de las variables que intervienen en el clima organizacional, es preocupante que, a la fecha no exista una regulación más clara al respecto, lo que de alguna manera se puede explicar en la poca cantidad de estudios de satisfacción laboral docente en el país, es decir que al carecer de información que evidencie que es necesario que este tema se regule, no habrán motivos para crear un acto administrativo que brinde lineamientos para mejorar la calidad laboral de los docentes en el país, intervenir en las variables del clima organizacional y desarrollar actividades dirigidas a aumentar la satisfacción laboral de estos; por lo tanto, las instituciones educativas deberán continuar acogiendo los lineamientos de los Decretos reglamentarios del sector educación y trabajo, para lograr buenos estándares de calidad en la educación y un buen desarrollo de las actividades laborales de los docentes.

Referente Metodológico

Formular el referente o marco metodológico de la investigación, permite aclarar la ruta de trabajo, que definirá el camino para alcanzar los objetivos trazados; en este sentido, este apartado es el eje central e integrador que, lleva la planificación, la ejecución y posterior análisis a un punto común, el cual resolverá la pregunta de investigación y dará solución al problema planteado (Azüero, 2019). De esta manera, Arias (2006 p.18), ha definido el marco metodológico como el "conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas". De aquí que sea tan importante que la descripción del marco metodológico, no solo sea claro, sino que aporte la información relevante para llegar al cumplimiento de los objetivos y resolver los problemas planteados en el desarrollo investigativo; más aún, cuando la investigación que se está desarrollando, se trata de un tema poco abordado en el país, lo que hace que esta pueda tener gran relevancia para futuros trabajos académicos, brindando lineamientos e ideas que puedan ser replicadas en diferentes instituciones educativas.

Contexto de la Organización

La Institución Educativa San Pablo, es un establecimiento educativo de índole oficial o público, que se encuentra ubicado en el municipio de Victoria, en el departamento de Caldas; esta institución cuenta con varias sedes tanto en el área urbana como rural, abarcando los grados desde preescolar hasta secundaria y media. Considerando el tamaño de la Institución y las características de ubicación geográfica de cada una de las sedes, el presente estudio se centrará en la sede principal, en la cual funciona el área administrativa y los grados sexto (6º) a once (11º), donde además se ha observado presuntas variables de alteración al clima organizacional que, podrían incidir en la satisfacción laboral, tal como se explicó en la justificación del estudio.

Enfoque

Para establecer el enfoque del estudio investigativo, es preciso considerar la manera en que se presentarán los resultados a analizar; es así como se ha establecido que existen estudios de tipo cualitativo, cuando se exploran fenómenos a profundidad sin fundamentar los resultados en la estadística; y aquello de tipo cuantitativo cuando se pretenden medir los fenómenos naturales y se fundamentan principalmente en la estadística (Mata Solís, 2019). Asimismo, existen aquellos que son mixto, cuando los resultados que se pretenden obtener en la investigación tienen características de ambos enfoques.

Por ello, considerando que el presente estudio propone medir la percepción de los docentes frente a las variables del clima organizacional en relación con la satisfacción laboral, mediante la aplicación de dos instrumentos tipo encuesta, las cuales entregarán datos estadísticos, se puede determinar que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo. Ya que, de los resultados obtenidos, se obtendrán datos estadísticos, como promedios y frecuencias absolutas que respalden la información que permita determinar la correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral; mismas que se contrastarán con los datos sociodemográficos de los docentes, para encontrar mayor respaldo de los análisis de resultados de la encuesta y estas características.

Tipo de estudio

En cuanto al tipo de estudio, este se clasifica como no experimental, de tipo transversal y carácter correlacional, en vista que, mediante esta investigación, se pretende determinar la

correlación existente entre dos variables (Clima organizacional y satisfacción laboral), de tal manera que se pretender entender la influencia que el clima organizacional ejerce sobre la satisfacción laboral, lo que la convierte en una situación que no se puede controlar, sino que se puede observar, documentar y analizar, para proponer medidas que permitan tomar decisiones efectivas en torno a la resolución del problema investigado.

Población y muestra

La institución Educativa San Pablo cuenta con una planta de (treinta y cinco) 35 personas entre docentes y directivos docentes, de estos, (veinte) 20 docentes desarrollan sus labores con grupos de secundaria y media, dictando diferentes asignaturas entre los grados sexto y once. Para el desarrollo de este estudio, se ha propuesto analizar a los docentes de secundaria y media (homogeneidad), pues a diferencia de los de primaria, todos los docentes de secundaria comparten un único ambiente físico (espacio), la sede principal de la institución educativa; mientras que los de primaria se encuentran en diferentes sedes dispersas entre las áreas rurales y urbanas del municipio.

Considerando que son tan solo (veinte) 20 docentes las personas de interés para la investigación, este estudio tomará toda la población, es decir el censo de todos los profesores de secundaria y media de la Institución Educativa San Pablo, a quienes se les aplicará los instrumentos para clima organizacional y satisfacción laboral.

Criterios de inclusión y exclusión

Para esta investigación se tendrá en cuenta a los docentes de secundaria y media que desarrollan sus labores en la sede principal de la Institución Educativa San Pablo, en la siguiente tabla se conceptualizarán los criterios de inclusión y exclusión

Tabla 4

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de Exclusión
Docentes que enseñen asignaturas en secundaria y media	Docentes que enseñen primaria o preescolar

Docentes que dictan clases en aulas	Directivos docentes (Rector, coordinadores), psicoorientadores, educadores de educación especial
Docentes que desarrollan sus actividades en la sede principal	Docentes de sedes rurales

Nota: Estos criterios, permiten enmarcar las características que necesariamente deben tener los elementos de la población para participar en el estudio.

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para el desarrollo de la investigación se utilizarán cuatro (4) instrumentos, que permitirán abordar los objetivos específicos para dar cumplimiento a cada uno de ellos y finalmente dar respuesta la pregunta de la investigación. El primer instrumento se trata de una tabla de recolección de información para la creación de una base de datos sociodemográfica, en la que se consultará la siguiente información: Título o formación académica, Título Posgrado (si ha realizado), Escalafón, Estrato Socioeconómico, Asignatura(s) que dicta, Grado(s) a los que enseña, Antigüedad en la Institución, Edad, Sexo, Rango Salarial y nombre, información que se solicitará para cada uno de los docentes que participarán en este estudio (Anexo 3), es pertinente mencionar que, sobre el nombre de los profesores, solo se preguntará para facilitar el análisis de la investigación al contrastarlo con otros instrumentos, pues se garantizará en todo momento la reserva de la información y no se relacionará el nombre de los profesores en la presente trabajo, para garantizar que los mismos puedan responder con honestidad sin temor a represalias en el desarrollo de sus actividades laborales.

Sobre el instrumento anteriormente mencionado, se denomina “Información Sociodemográfico” y tiene relevancia en el desarrollo metodológico, ya que permitirá tener información relevante que dentro del análisis permitirá observar condiciones similares para sacar conclusiones acertadas frente a la respuesta del problema de investigación.

El segundo instrumento del estudio de investigación es la encuesta de medición de clima organizacional (Anexo 4) denominado “Medición del Clima Organizacional”, donde se evalúan las siguientes dimensiones o variables de clima organizacional: Estructura, Responsabilidad, Recompensas, Riesgos o Desafíos, Relaciones, Cooperación, Estándares,

Conflictos e Identidad; variables que se seleccionaron con base en los estudios de Litwin y Stringer, los cuales fueron abordados en el marco teórico de este estudio. Estas variables se escogieron por considerarse las dimensiones que más se desarrollan en el trabajo docente.

Con respecto al diseño de la encuesta, cada dimensión aborda una serie de situaciones, en las que el docente evaluará si está de acuerdo o no con el enunciado, siendo dos respuestas positivas, dos negativas y una neutra, de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. Este instrumento se elaborará desde la plataforma “Formularios de Google”, lo que permitirá que la información se recolecte directamente en una hoja de cálculo y cada docente pueda hacerlo desde su celular o computadora y privadamente para realizar un posterior análisis.

El tercer instrumento, es la encuesta de “Medición de Satisfacción Laboral” (Anexo 5), en la cual se aborda los factores de higiene y motivación propuestos en la teoría de Herzberg. Es así, como la encuesta busca explorar la satisfacción laboral de los docentes, mediante preguntas agrupadas en diferentes condiciones, en las cuales los trabajadores seleccionarán su nivel de conformismo con la situación planteada, escogiendo entre las siguientes opciones: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. Este instrumento se elaborará desde la plataforma “Formularios de Google”, lo que al igual que la encuesta “Medición del Clima Organizacional”, facilitará la realización de análisis en el desarrollo de este estudio de investigación.

Obtenidos los resultados de cada encuesta se procederá al análisis de estas, para determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por eso es imprescindible que los docentes hagan ambas encuestas; finalmente, se examinará la tabla de información sociodemográfica de los docentes, para generar mayor precisión entre la correlación que se espera encontrar. Una vez se analicen los datos, se graficarán haciendo uso del programa Microsoft Excel, para tener una mejor interpretación de la información; obteniendo finalmente, los resultados de la investigación que, dará respuesta a la pregunta investigativa y permitirá alcanzar los objetivos propuestos.

Variables

Si bien las variables que se propone evaluar en el estudio son perceptivas, es decir, tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral dependen de la percepción de cada profesor, la forma en como se va a medir desde los instrumentos, se propone a partir de un enfoque cuantitativo, lo que permitirá encontrar una correlación de una manera más clara mediante datos estadísticos. Teniendo en cuenta lo anterior, para este estudio, ambas variables serán tomadas como cuantitativas, conforme se especifica en la siguiente tabla:

Tabla 5

Operacionalidad de variables

Nombre de la Variable	Tipo de variable	Escala de medición	Posibles respuestas o resultados
Clima Organizacional	Cuantitativa	Razón	Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)
Satisfacción laboral	Cuantitativa	Razón	Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Nota: Variables que intervienen en el estudio investigativo y su operacionalidad.

Plan de análisis de la información

Los datos de este estudio se analizan mediante un modelo de recolección de información, la cual se basa en las encuestas aplicada a los docentes de la Institución Educativa San Pablo, obteniendo así dos bases de datos, con el nivel de conformidad de las situaciones planteadas en el cuestionario, para encontrar la correlación entre estas.

Los datos obtenidos, se analizan con la aplicación de estadística descriptiva, creando gráficos de barra, tortas, diagramas, frecuencias y porcentajes, presentando así los datos de cada una de las variables y su correlación, conforme se ha venido planteando en la metodología.

Resultados

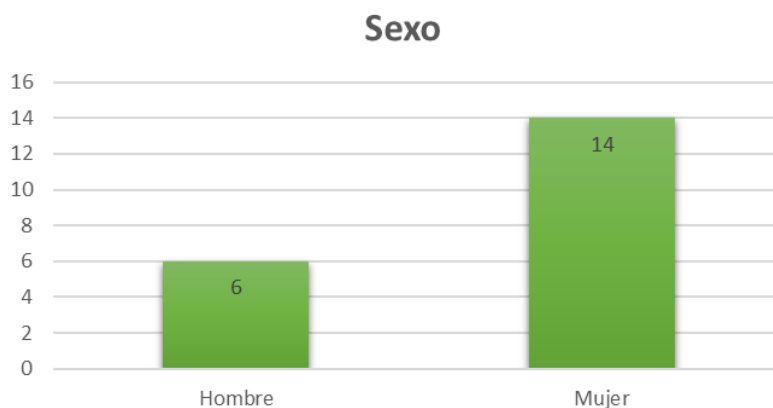
Resultados Sociodemográficos

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de los instrumentos de recolección de información descritos en este trabajo investigativo. El primer instrumento utilizado fue una tabla de recolección de información diseñada para la creación de una base de datos sociodemográfica, la cual permite contrastar la información de los docentes con las encuestas de satisfacción laboral y percepción del clima organizacional, con el fin de determinar si algunas de las variables sociodemográficas llegan a incidir con estas variables.

A través de la base de datos sociodemográfica elaborada, se obtuvo información relevante sobre los docentes participantes, tal como lo evidencia las siguientes figuras:

Figura 1

Sexo de los docentes

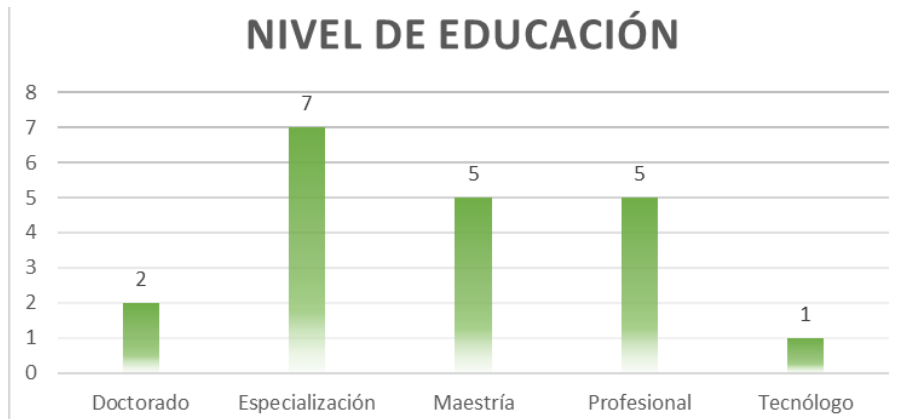


Lo anterior, permite evidenciar que de los veinte (veinte) docentes objeto de esta investigación, el 70% de los encuestados son mujeres y el 30% son hombres.

Además, a partir de la base de datos sociodemográfica se obtuvo que el 80% de los docentes tienen más de 5 años de experiencia laboral y el 70% tiene un título de posgrado.

Figura 2

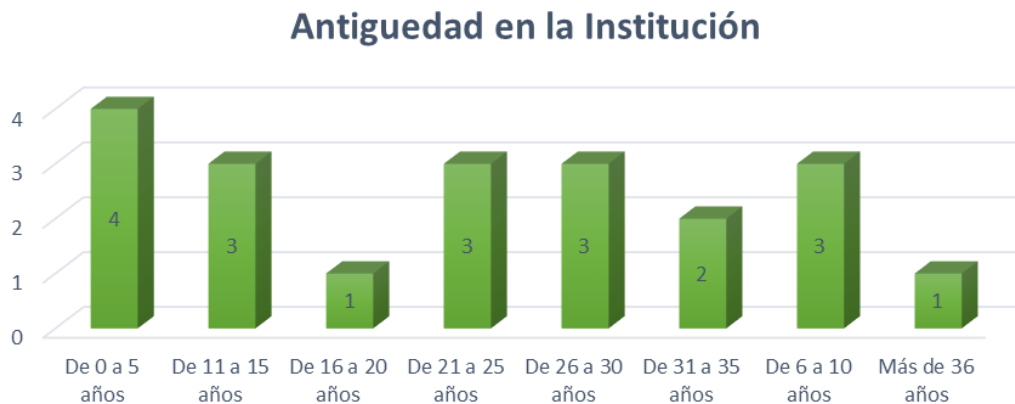
Nivel de educación de los docentes



Dentro de la información sociodemográfica de los docentes, la antigüedad en la institución es un dato relevante. La estabilidad laboral de los profesores se refleja en este aspecto y se puede interpretar que se sienten cómodos en sus roles después de permanecer en la misma institución por un largo período. En este sentido, se obtuvo la siguiente información en cuanto a la antigüedad de los docentes en la institución:

Figura 3

Antigüedad de los docentes de la Institución



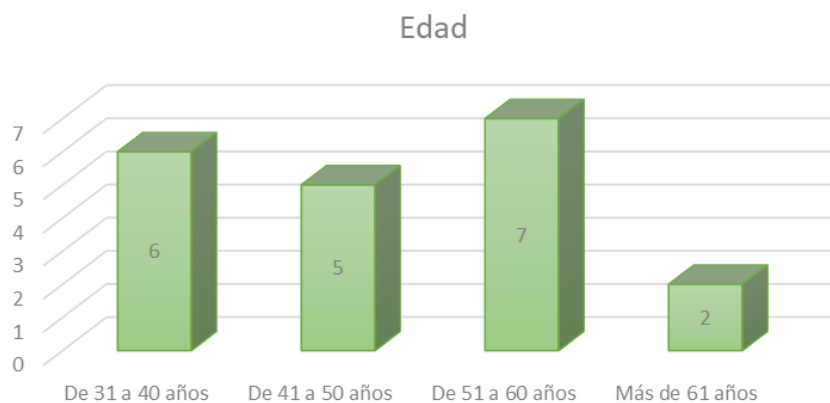
A partir de los resultados obtenidos, se puede observar que el 20% de los docentes ha estado trabajando en la institución educativa por 5 años o menos. Sin embargo, el comportamiento de la distribución de antigüedad indica que el 60% de los docentes ha estado en la institución por al menos 20 años, lo que sugiere una cierta estabilidad laboral. No

obstante, es importante tener en cuenta que la estabilidad laboral también puede estar influenciada por otros factores como las condiciones de trabajo, la remuneración y el ambiente laboral en general.

Frente a las edades de los docentes Se encontró que la distribución de edades de los docentes es casi homogénea, con un 55% de docentes entre 30 y 50 años y un 45% de docentes mayores de 50 años. Es importante mencionar que no se encontraron docentes menores de 30 años y que la mayoría de ellos se encuentran en el rango de 51 a 60 años, representando un 35% de los docentes.

Figura 4

Edad de los docentes de la Institución

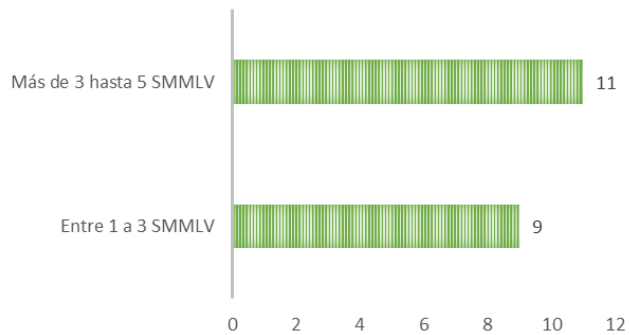


La remuneración salarial es uno de los datos más relevantes en este instrumento de recolección de información, ya que diversos estudios han demostrado que el pago es una de las variables principales que influyen en la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. En este sentido, al indagar sobre la remuneración salarial de los docentes, se obtuvieron los siguientes datos:

Figura 5

Rango salarial de los docentes

RANGO SALARIAL



En general, se encontró que la mayoría de los docentes de la institución reciben una remuneración que oscila entre tres (3) y cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, lo que representa el 55% del total de docentes. El resto de los docentes gana menos de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Es relevante tener en cuenta que de los 20 docentes que enseñan en los niveles de secundaria y media de la Institución Educativa San Pablo, solo dos imparten clases en materias para las que no han sido formados. Este dato será considerado como una variable importante en el análisis de la satisfacción laboral y el clima organizacional de los docentes.

Resultados de la Medición del Clima Organizacional

Para medir el clima organizacional en el estudio, se utilizó una encuesta diseñada en la metodología (Anexo 3), la cual se basó en las Variables de Litwin y Stringer. Esta encuesta constó de una serie de preguntas que permitieron evaluar el nivel de acuerdo de los profesores en relación a distintas situaciones planteadas en el entorno laboral. De esta manera, se obtuvo información relevante sobre el clima organizacional en la institución objeto de estudio.

Dimensión de Estructura

En la primera dimensión explorada, que fue la de estructura, se pudo constatar que, en líneas generales, los docentes se mostraron de acuerdo con la forma en que funciona la institución, la jerarquía establecida y las funciones que les han sido asignadas. Esto se puede observar en las gráficas que se presentan a continuación:

Figura 6

Los procesos y procedimientos al interior de la institución son claros y responden a las necesidades existentes en esta, lo que mejora la manera en como realizo mi trabajo.

LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN SON CLAROS Y RESPONDEN A LAS NECESIDADES EXISTENTES EN ESTA, LO QUE MEJORA LA MANERA EN COMO REALIZO MI TRABAJO.

■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo

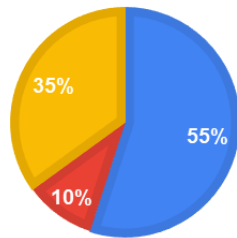


Figura 7

Los niveles de mando son claros en la institución y cada quien actúa conforme a su rol, inclusive yo.

LOS NIVELES DE MANDO SON CLAROS EN LA INSTITUCIÓN Y CADA QUIEN ACTÚA CONFORME A SU ROL, INCLUSIVE YO

■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo

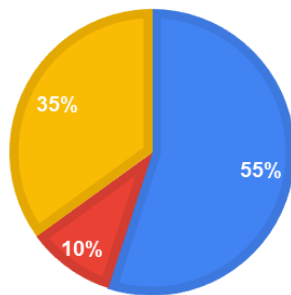
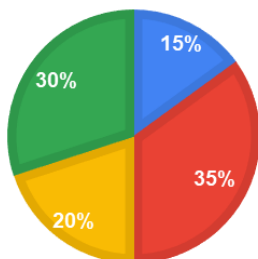


Figura 8

Las clases que se me asignaron para enseñar responden a mis competencias y conocimiento

LAS CLASES QUE SE ME ASIGNARON PARA ENSEÑAR RESPONDEN A MIS COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTO

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo



Es necesario destacar que, a pesar de que la mayoría de los docentes encuestados se mostraron de acuerdo con la estructura de la institución, un porcentaje significativo de ellos se manifestó en desacuerdo, especialmente en lo que respecta a los procesos y la claridad en los niveles de mando.

Dimensión de Responsabilidad

En cuanto a la dimensión de responsabilidad, es importante destacar que, una vez más, la mayoría de los docentes encuestados se mostraron de acuerdo con los planteamientos propuestos, los cuales abordaban aspectos como la planeación de las clases, la libertad de cátedra y la autonomía para resolver los desafíos cotidianos de su trabajo. A continuación, se presentan las gráficas correspondientes a las respuestas obtenidas:

Figura 9

Las clases que se me asignaron para enseñar responden a mis competencias y conocimiento

PLANEO Y DICTO MIS CLASES DE ACUERDO CON MIS CRITERIOS PEDAGÓGICOS SIN INTERVENCIÓN DE SUPERIORES O COMPAÑEROS DE TRABAJO

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo

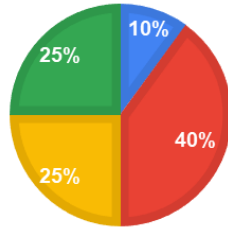


Figura 10

Expreso mis ideas tanto en el aula como en las instalaciones de la institución sin sentirme coaccionado o incómodo al expresarlas

EXPRESO MIS IDEAS TANTO EN EL AULA COMO EN LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN SIN SENTIRME COACCIONADO O INCÓMODO AL EXPRESARLAS

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

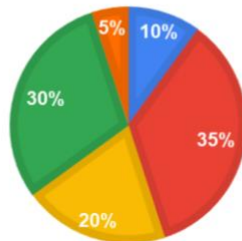
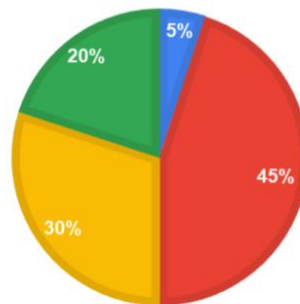


Figura 11

Actúo con independencia para hacer propuestas y resolver desafíos a los que me enfrento en mi quehacer diario

ACTÚO CON INDEPENDENCIA PARA HACER
PROPUESTAS Y RESOLVER DESAFÍOS A LOS QUE ME
ENFRENTO EN MI QUEHACER DIARIO

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo



Dimensión de Recompensas

En cuanto a la dimensión de recompensas, se observó una postura más polarizada entre los docentes encuestados. Si se consideran las respuestas generales, la mayoría de los docentes manifestaron estar de acuerdo con el salario que reciben por su trabajo y con los programas de bienestar que la institución dispone para ellos. Sin embargo, al contrastar las respuestas de los docentes que seleccionaron "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo" con aquellas en que seleccionaron "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo", se puede observar que en lo que se refiere a un salario justo, los porcentajes son del 45% al 45%, mientras que, en cuanto a un salario suficiente para alcanzar metas personales, los porcentajes son del 40% al 40%. Solo en lo pertinente a la conveniencia de los programas de bienestar laboral se observa una diferencia más marcada, con un 30% en desacuerdo y un 55% de acuerdo.

Figura 12

Mi salario es justo considerando el trabajo que realizo en la institución

MI SALARIO ES JUSTO CONSIDERANDO EL TRABAJO QUE REALIZO EN LA INSTITUCIÓN

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

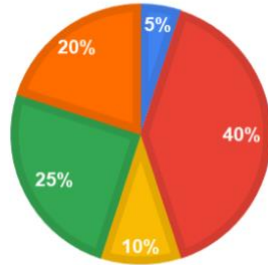


Figura 13

El salario que recibo es suficiente para cubrir mis gastos y me permite ahorrar para alcanzar metas personales

EL SALARIO QUE RECIBO ES SUFICIENTE PARA CUBRIR MIS GASTOS Y ME PERMITE AHORRAR PARA ALCANZAR METAS PERSONALES

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

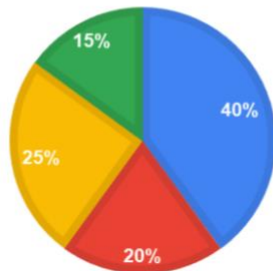


Figura 14

Los programas de bienestar que dispone la institución me permiten mejorar mi desarrollo como persona y profesional.

Figura 16

En situaciones de cambio dentro de la institución, se toman en consideración mis ideas y propuestas frente a estos.

EN SITUACIONES DE CAMBIO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN, SE TOMAN EN CONSIDERACIÓN MIS IDEAS Y PROPUESTAS FRENTE A ESTOS.

■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

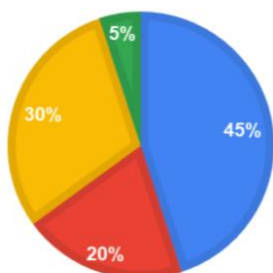
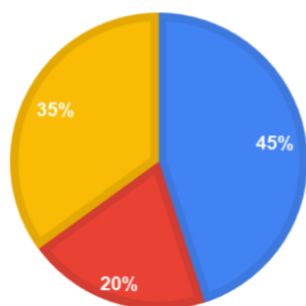


Figura 17

Los cambios que han surgido en la institución han sido beneficiosos para el desarrollo de mis actividades

LOS CAMBIOS QUE HAN SURGIDO EN LA INSTITUCIÓN HAN SIDO BENEFICIOSOS PARA EL DESARROLLO DE MIS ACTIVIDADES

■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo



Dimensión de Relación

En la dimensión de relaciones dentro del clima organizacional, se encontraron opiniones encontradas entre los docentes encuestados. Si bien la mayoría está de acuerdo en que es

importante contar con un trato respetuoso y el apoyo de sus compañeros, al preguntarse si consideran que sus compañeros son confiables, las respuestas fueron bastante divididas, con un 15% ni en acuerdo ni en desacuerdo y 35% en desacuerdo. Este resultado sugiere que se podría estar presentando una falta de confianza entre los compañeros de trabajo, lo cual puede afectar el clima organizacional en general. Situación similar se evidencia en el trato que los docentes reciben de sus estudiantes, tal como se muestran en los siguientes gráficos:

Figura 18

Siempre que lo requiero cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo



Figura 19

Los estudiantes tienen un trato ameno y respetuoso hacia mí

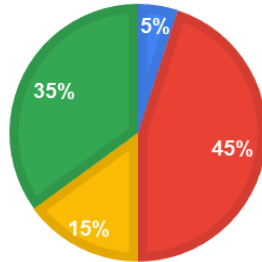


Figura 20

Mis compañeros son personas confiables, siempre tenemos un trato respetuoso entre nosotros

**MIS COMPAÑEROS SON PERSONAS CONFIABLES,
SIEMPRE TENEMOS UN TRATO RESPETUOSO ENTRE
NOSOTROS**

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo



Dimensión de Cooperación

La cooperación es una dimensión que ha sido valorada positivamente por los docentes en la encuesta. En la mayoría de las preguntas planteadas, la respuesta mayoritaria ha sido "De acuerdo", lo que indica que los docentes perciben un ambiente colaborativo en su entorno laboral y están dispuestos a trabajar juntos para resolver problemas y desarrollar actividades. A continuación, se presentan algunas gráficas que ilustran estas respuestas:

Figura 21

Mi relación con la rectora y/o coordinadores es positivo para el desempeño de mis labores

**MI RELACIÓN CON LA RECTORA Y/O
COORDINADORES ES POSITIVO PARA EL
DESEMPEÑO DE MIS LABORES**

■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

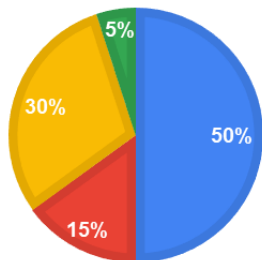


Figura 22

Mis opiniones, observaciones o puntos de vista, son tenidos en cuenta por mis pares y superiores

MIS OPINIONES, OBSERVACIONES O PUNTOS DE VISTA, SON TENIDOS EN CUENTA POR MIS PARES Y SUPERIORES

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

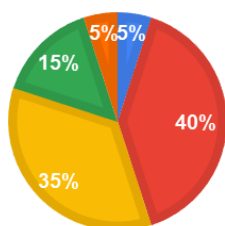
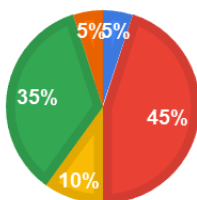


Figura 23

Cuando tengo algún problema en el desarrollo de mis actividades, cuento con el apoyo de la rectora y/o coordinadores para solucionarlo

CUANDO TENGO ALGÚN PROBLEMA EN EL DESARROLLO DE MIS ACTIVIDADES, CUENTO CON EL APOYO DE LA RECTORA Y/O COORDINADORES PARA SOLUCIONARLO

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



Dimensión de Estándares

Frente a los estándares o los parámetros establecidos por la institución en torno a los niveles de rendimiento, se encontró como resultado que la mayoría de los docentes prefieren

tomar una postura neutral al seleccionar la opción “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” o entonces se encuentran “En desacuerdo”, esta es la primera situación en la que la mayoría de docentes no están “De acuerdo” con las situaciones planteadas, las cuales giran en torno la evaluación de desempeño, retroalimentación del trabajo realizado y exigencias dentro del ejercicio docente. Estos resultados se evidencian en las siguientes gráficas:

Figura 24

La evaluación de desempeño en la institución es clara y me ayuda a mejorar la manera en que realizo mis actividades

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA INSTITUCIÓN ES CLARA Y ME AYUDA A MEJORAR LA MANERA EN QUE REALIZO MIS ACTIVIDADES

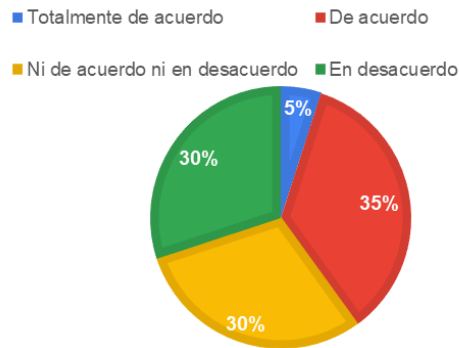


Figura 25

Recibo retroalimentación en mi trabajo por parte de los directivos, compañeros, estudiantes y/o padres de familia, que me ayudan a mejorar en el desarrollo de mis actividades

RECIBO RETROALIMENTACIÓN EN MI TRABAJO POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS, COMPAÑEROS, ESTUDIANTES Y/O PADRES DE FAMILIA, QUE ME AYUDAN A MEJORAR EN EL DESARROLLO DE MIS ACTIVIDADES

■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

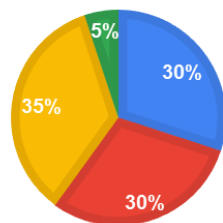
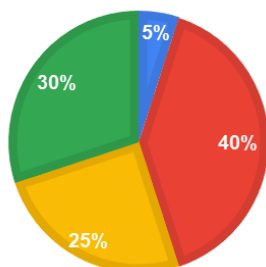


Figura 26

Las exigencias en mi ejercicio docentes son acordes a mis funciones y coherentes con la forma en que evalúan mi desempeño

LAS EXIGENCIAS EN MI EJERCICIO DOCENTES SON ACORDES A MIS FUNCIONES Y COHERENTES CON LA FORMA EN QUE EVALÚAN MI DESEMPEÑO

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo



Dimensión de Conflictos

En cuanto a la dimensión de conflictos, los docentes en general perciben que sus opiniones son tomadas en cuenta y que los conflictos se resuelven de manera pacífica. La mayoría de los docentes estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo con las situaciones planteadas. Sin embargo, en relación a la pregunta específica sobre si sus opiniones siempre son tomadas en cuenta, se observó una distribución más equitativa entre las opciones "De acuerdo", "Ni en acuerdo ni en desacuerdo" y "En desacuerdo".

Figura 27

Mis propuestas e ideas son tomadas en cuenta por mis compañeros y superiores, a la hora de enfrentar situaciones complejas en la institución

MIS PROPUESTAS E IDEAS SON TOMADAS EN CUENTA POR MIS COMPAÑEROS Y SUPERIORES, A LA HORA DE ENFRENTAR SITUACIONES COMPLEJAS EN LA INSTITUCIÓN

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

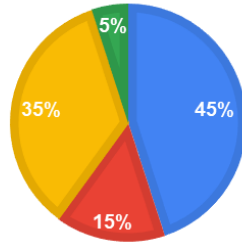


Figura 28

Cuando ocurren conflictos en la institución, estos son resueltos de manera pacífica y conciliadora.

CUANDO OCURREN CONFLICTOS EN LA INSTITUCIÓN, ESTOS SON RESUELTOS DE MANERA PACÍFICA Y CONCILIADORA.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo

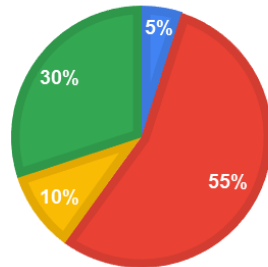
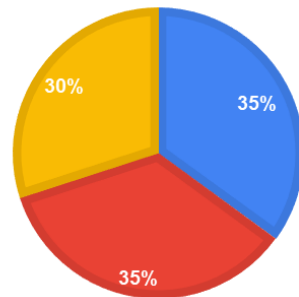


Figura 29

Mis opiniones siempre son tomadas en cuenta por más que estas difieran de las de los demás miembros de la institución.

**MIS OPINIONES SIEMPRE SON TOMADAS EN CUENTA
POR MÁS QUE ESTAS DIFIERAN DE LAS DE LOS
DEMÁS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN.**

■ De acuerdo ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo



Dimensión de Identidad

La última dimensión evaluada en la encuesta de clima organizacional es la identidad, la cual explora el sentido de pertenencia de los docentes a la institución. En cuanto al aprovechamiento de la vocación docente en el cumplimiento de los objetivos institucionales, la mayoría de los docentes estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que indica que sienten que están haciendo un trabajo significativo y relevante.

Sin embargo, en relación a la alineación de los objetivos personales con los de la institución, se observó que la mayoría de los docentes seleccionó la opción neutral "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que sugiere que no están seguros de que sus objetivos personales estén completamente alineados con los de la institución. Similar a lo que se evidenció en la situación de sentirse orgullosos de trabajar en la institución, pues se observó una respuesta neutral en la mayoría de los docentes, lo que sugiere que no se sienten particularmente identificados o comprometidos con la institución. Además, un porcentaje significativo seleccionó la opción "En desacuerdo", lo que indica que existe una falta de conexión emocional entre los docentes y la institución.

Figura 30

Mi vocación docente es aprovechada de manera positiva para el cumplimiento de los objetivos institucionales y enseñanza de los estudiantes.

MI VOCACIÓN DOCENTE ES APROVECHADA DE MANERA POSITIVA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y ENSEÑANZA DE LOS ESTUDIANTES.

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo

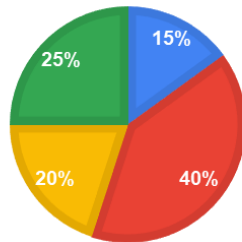


Figura 31

Mis objetivos personales como docente se alinean con los objetivos de la institución

MIS OBJETIVOS PERSONALES COMO DOCENTE SE ALINEAN CON LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo

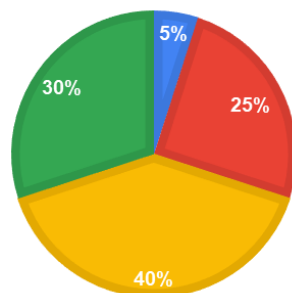
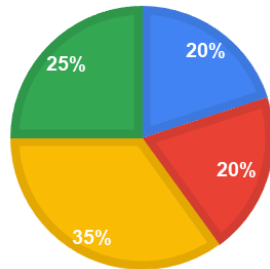


Figura 32

Me siento orgulloso de desarrollar mis labores como docente dentro de la institución Educativa

**ME SIENTO ORGULLOSO DE DESARROLLAR MIS
LABORES COMO DOCENTE DENTRO DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo



Resultados de la Medición de Satisfacción Laboral

El segundo método utilizado en este estudio para recopilar información fue una encuesta diseñada para medir la satisfacción laboral de los docentes, basada en la teoría de los factores de Frederick Herzberg. Esta teoría identifica tres factores que influyen en la satisfacción laboral: los factores de higiene, los factores sociales y los factores motivacionales. La encuesta presentó diversas situaciones relacionadas con estos factores, y los docentes indicaron su grado de acuerdo o desacuerdo mediante una escala de respuestas que incluía las opciones "Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo". Así las cosas, se obtuvieron los siguientes resultados:

Factores de Higiene

El primer factor de higiene en la teoría de Herzberg se refiere a las condiciones económicas del trabajo, que incluyen la remuneración y los beneficios sociales para los empleados. En este sentido, se llevaron a cabo diferentes escenarios para evaluar la satisfacción de los docentes en relación a estos temas. Sin embargo, los resultados muestran que el 50% de los docentes se sienten insatisfechos o totalmente insatisfechos con la remuneración económica y los beneficios sociales que reciben de la institución educativa.

Figura 33

Me siento satisfecho con mi salario, este es justo considerando las actividades que realizo en día a día

Figura 35

El ambiente de mi trabajo es ameno, me permite desarrollar mis actividades laborales con entusiasmo y alegría



Figura 36

Me siento satisfecho durante el tiempo que paso en el trabajo, al final de la jornada, me voy tranquilo y sin preocupaciones sobre mi trabajo.



La tercera condición que se evalúa en los factores de higiene se relaciona con la seguridad laboral. Para abordar este tema, se plantearon situaciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, así como la percepción de los docentes sobre la seguridad en su trabajo y el desarrollo de programas de prevención de riesgos psicosociales y físicos. Los resultados indican que, en general, los docentes no sienten que la institución educativa brinde

El primer factor social evaluado en la encuesta se relaciona con el trabajo en equipo y la forma en que se llevan a cabo las actividades con otros docentes en la institución educativa. Para esto, se presentaron dos situaciones, en las cuales se pudo evidenciar que el 50% de los docentes están satisfechos con su equipo de trabajo. Sin embargo, se observa que no se considera que los compañeros sean empáticos, ya que el 40% está de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 40% está en desacuerdo, el 20% restante indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 39

Me siento satisfecho con mi equipo de trabajo, siempre están dispuestos a ayudar y colaborar con las diferentes situaciones del día a día

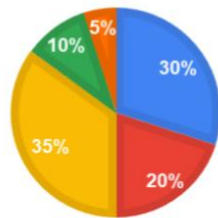
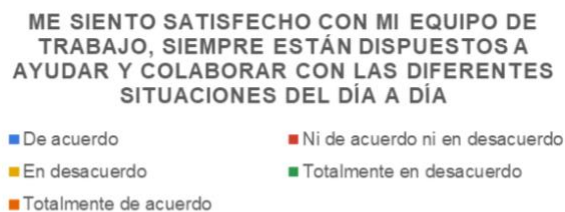
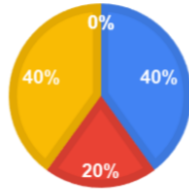


Figura 40

Mi equipo de trabajo es amable y considerado, trabajar con ellos es agradable, puedo confiar en ellos para resolver dudas sin temor a ser reprendido o juzgado.

MI EQUIPO DE TRABAJO ES AMABLE Y CONSIDERADO, TRABAJAR CON ELLOS ES AGRADABLE, PUEDO CONFIAR EN ELLOS PARA RESOLVER DUDAS SIN TEMOR A SER REPRENDIDO O JUZGADO.

■ De acuerdo
■ En desacuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
■ Totalmente en desacuerdo
■ Totalmente de acuerdo



Además, se presentaron dos situaciones relacionadas con beneficios adicionales, como programas de bienestar laboral y oportunidades de crecimiento personal y profesional dentro de la institución. Esto permitió evidenciar que existe insatisfacción en cuanto a estos dos aspectos, ya que más del 50% de los docentes manifestaron estar en desacuerdo con los planteamientos, como se muestra a continuación:

Figura 41

Los programas de bienestar laboral de la institución me permiten desarrollar mejor mis clases y demás actividades en la institución.

LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL DE LA INSTITUCIÓN ME PERMITEN DESARROLLAR MEJOR MIS CLASES Y DEMÁS ACTIVIDADES EN LA INSTITUCIÓN

■ De acuerdo
■ En desacuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
■ Totalmente en desacuerdo
■ Totalmente de acuerdo

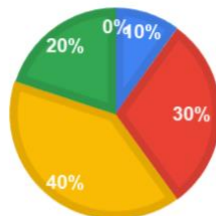
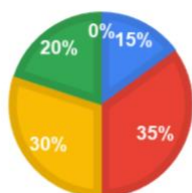


Figura 42

He crecido como persona y profesionalmente en la institución, gracias a los beneficios o salarios emocionales que me proporciona la institución.

HE CRECIDO COMO PERSONA Y PROFESIONALMENTE EN LA INSTITUCIÓN, GRACIAS A LOS BENEFICIOS O SALARIOS EMOCIONALES QUE ME PROPORCIONA LA INSTITUCIÓN.

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



Factores de Motivación

El primero de los factores motivacionales evaluados tiene que ver con el trabajo estimulante, en este caso, se plantearon dos condiciones, la primera frente a la satisfacción por desarrollar sus actividades y la segunda sobre la aplicabilidad de su conocimiento en el área laboral, con esto se pudo obtener que en términos generales los docentes tienen una postura neutral, ya que respondieron en las diferentes situaciones en su gran mayoría “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, como se ve a continuación:

Figura 43

Me siento contento con el trabajo que realizo, siento que desarrollar este es satisfactorio.

ME SIENTO CONTENTO CON EL TRABAJO QUE REALIZO, SIENTO QUE DESARROLLAR ESTE ES SATISFACTORIO.

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

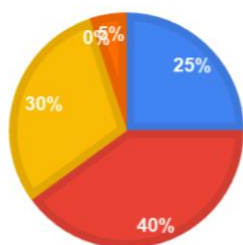
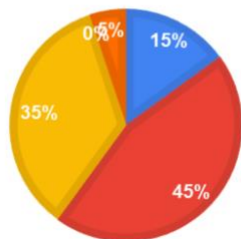


Figura 44

Mi trabajo tiene que ver con el área para el cual he sido formado(a), me hace sentir satisfecho poder ejercer mi profesión

MI TRABAJO TIENE QUE VER CON EL ÁREA PARA EL CUAL HE SIDO FORMADO(A), ME HACE SENTIR SATISFECHO PODER EJERCER MI PROFESIÓN

■ De acuerdo
■ En desacuerdo
■ Totalmente de acuerdo
■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
■ Totalmente en desacuerdo



Frente a las condiciones de logro y reconocimiento, se plantearon dos situaciones en las que se indagaba sobre el valor que aporta el trabajo de los docentes tanto a la institución como a los alumnos. Sin embargo, la mayoría de los encuestados tomó una posición neutral, lo que es preocupante, ya que esta condición depende en gran medida de su propio desempeño y de cómo este se alinea con sus objetivos personales y profesionales. En general, más del 60% de los docentes encuestados no está de acuerdo con el planteamiento o se sitúa en la posición neutral respecto a este tema.

Figura 45

Mi trabajo aporta valor a la institución, he aportado mucho al desarrollo académico y los logros de los objetivos institucionales.

**MI TRABAJO APORTA VALOR A LA INSTITUCIÓN,
HE APORTADO MUCHO AL DESARROLLO
ACADÉMICO Y LOS LOGROS DE LOS OBJETIVOS
INSTITUCIONALES.**

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Totalmente de acuerdo

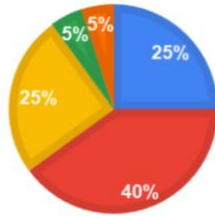
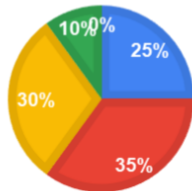


Figura 46

Los estudiantes logran sus objetivos en clase gracias a mi trabajo y dedicación, lo cual es reconocido por los alumnos, directivos, padres de familia y demás docentes.

**LOS ESTUDIANTES LOGRAN SUS OBJETIVOS EN
CLASE GRACIAS A MI TRABAJO Y DEDICACIÓN,
LO CUAL ES RECONOCIDO POR LOS ALUMNOS,
DIRECTIVOS, PADRES DE FAMILIA Y DEMÁS
DOCENTES**

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Totalmente de acuerdo



Los resultados de la encuesta con respecto a las situaciones de reconocimiento, muestran que los docentes sienten que sus logros no son reconocidos en la institución educativa, donde se encontró que el 50% de los docentes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta situación planteada. Ya frente al reconocimiento por parte del equipo de trabajo, los datos son similares, donde el 45% dice estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo y el 35% dicen que no están de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 47

Mis logros son reconocidos y le aportan valor a mi trabajo.

MIS LOGROS SON RECONOCIDOS Y LE APORTAN VALOR A MI TRABAJO.

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Totalmente de acuerdo

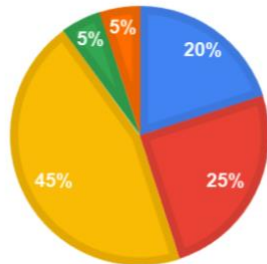
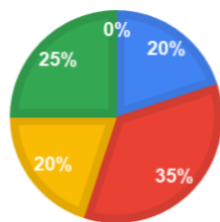


Figura 48

Siempre que realizo bien mi trabajo y que este trae beneficios generales para la institución, mis compañeros y directivos me reconocen y felicitan por ello.

SIEMPRE QUE REALIZO BIEN MI TRABAJO Y QUE ESTE TRAE BENEFICIOS GENERALES PARA LA INSTITUCIÓN, MIS COMPAÑEROS Y DIRECTIVOS ME RECONOCEN Y FELICITAN POR ELLOS.

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Totalmente de acuerdo



La última condición analizada tiene que ver con la responsabilidad, en donde se presentan dos situaciones que tienen que poner al docente en un lugar donde les brindan confianza por la manera en que desarrollan su trabajo, el primer escenario plantea si los docentes realizan tareas relevantes que le han sido delegadas debido a su rendimiento, donde el 40% tomó una postura neutral, de la misma manera aconteció con la segunda situación, donde se planteaba que el docente asumía la responsabilidad por los resultados de sus actividades, en la que el 35% tomó una postura neutral siendo esta la respuesta que mayor porcentaje, como se evidencia en las siguientes gráficas:

Figura 49

En mi trabajo realizo tareas relevantes, las cuales me han delegado por mi rendimiento y sentido de responsabilidad, esto me hace sentir importante y valioso para la institución

EN MI TRABAJO REALIZO TAREAS RELEVANTES, LAS CUALES ME HAN DELEGADO POR MI RENDIMIENTO Y SENTIDO DE RESPONSABILIDAD, ESTO ME HACE SENTIR IMPORTANTE Y VALIOSO PARA LA INSTITUCIÓN

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Totalmente de acuerdo

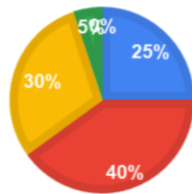
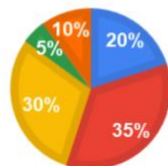


Figura 50

En el desarrollo de mis actividades me responsabilizo de los resultados de mi trabajo, sean estos positivos o negativos, entendiéndolo que hago parte de un grupo que va encaminado a la mejora continua.

EN EL DESARROLLO DE MIS ACTIVIDADES ME RESPONSABILIZO DE LOS RESULTADOS DE MI TRABAJO, SEAN ESTOS POSITIVOS O NEGATIVOS, ENTENDIENDO QUE HAGO PARTE DE UN GRUPO QUE VA ENCAMINADO A LA MEJORA CONTINUA.

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Totalmente de acuerdo



Discusión

Antes de adentrarnos en la discusión de la investigación, es fundamental tener en cuenta tanto los resultados previamente obtenidos como el marco teórico que se ha estudiado. En este sentido, es importante recordar que el objetivo de este estudio era establecer una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa San Pablo, quienes habían manifestado sentirse desmotivados en el desarrollo de sus tareas, tal como se mencionó en la descripción del problema. Estos resultados fueron corroborados por la encuesta de satisfacción laboral, lo que le confiere una relevancia especial a la hora de profundizar en el análisis y discusión de la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en dicha institución.

En relación al primer instrumento analizado, que trata sobre las condiciones socioeconómicas de los docentes, se observó que la mayoría de ellos perciben una remuneración que oscila entre tres (3) y cinco (5) SMMLV. Esto podría considerarse una buena remuneración, especialmente si se compara con el promedio de ingresos de un profesional en Colombia, que es de alrededor de dos (2) SMMLV. (Talent, 2023). Además, es importante mencionar que la mayoría de los docentes son mujeres. Este hecho podría abrir nuevas líneas de investigación sobre las posibles implicaciones del género en la satisfacción laboral de los docentes, lo que resulta de gran interés y relevancia para futuros estudios en este campo.

Por otra parte, es importante mencionar la edad de los docentes, ya que esto puede tener implicaciones en el relevo generacional y la implementación de nuevas tecnologías en la enseñanza (Educo, 2020). En este sentido, se pudo observar que la mayoría de los docentes de la institución tienen edades que oscilan entre los 30 y los 50 años.

Además, entre los datos analizados en las condiciones sociodemográficas, se consideró relevante indagar sobre el tiempo que los docentes han estado laborando en la institución, ya que esto puede indicar su estabilidad laboral. Si bien existen diversos factores que influyen en la permanencia de una persona en su lugar de trabajo, es importante determinar si hay alguna relación entre la estabilidad y la satisfacción laboral de los docentes, especialmente teniendo en cuenta que la mayoría de ellos tienen un nombramiento definitivo en la institución, lo que les otorga más estabilidad que a los profesores que trabajan en instituciones privadas.

En este sentido, se observó que el 60% de los docentes encuestados llevan entre 1 y 20 años trabajando en la institución. Este dato es relevante para profundizar en el análisis de la

relación entre la estabilidad laboral y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa San Pablo, y para entender los factores que influyen en la permanencia de los docentes en la institución.

En última instancia, se examinó la formación académica, la cual está directamente relacionada con el salario asignado, ya que aquellos que poseen un mayor grado educativo suelen recibir mayores ingresos por su trabajo. Es destacable que la mayoría de los docentes cuentan con estudios de posgrado, lo que indica que poseen las habilidades y competencias académicas necesarias para desempeñar su labor de manera efectiva y lograr un mejor desempeño en su trabajo.

La anterior información es relevante, puesto que permite contrastar los datos obtenidos en las encuestas de satisfacción laboral y clima laboral con respecto a la situación socioeconómica de cada docente y evidenciar si existen factores determinantes tanto en la satisfacción como el clima organizacional de índole externo, si por ejemplo por ser mujer se presenta menor insatisfacción, si por percibir un menor salario existe desánimo, si la edad incide de alguna manera en la forma en que algunas dimensiones del clima organizacional inciden en el desarrollo de sus funciones como docentes, entre otras. Con esto mente, se procederá a hacer un análisis más profundo sobre los resultados obtenidos en las encuestas, con el ánimo de encontrar la correlación que se planteaba desde la metodología del trabajo investigativo.

Para llevar a cabo un análisis detallado del clima organizacional, se tomarán en cuenta aquellas dimensiones que recibieron mayoritariamente respuestas negativas por parte de los docentes encuestados, es decir, aquellas que recibieron respuestas de "En desacuerdo" o "Totalmente en desacuerdo". De esta forma, se buscará establecer una correlación entre estas dimensiones y la satisfacción laboral de los docentes.

Relación “Estructura” y Satisfacción Laboral

En primer lugar, se abordará la dimensión "Estructura", específicamente la afirmación "Las clases que se me asignaron para enseñar responden a mis competencias y conocimiento". En relación a esta afirmación, se encontró que el 45% de los docentes estudiados están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que existen áreas

de oportunidad en las que la institución educativa San Pablo puede mejorar para lograr una mayor satisfacción y compromiso por parte de su personal docente.

Luego de realizar el análisis correspondiente, se encontró que un porcentaje significativo de docentes (78%) que no están de acuerdo con la aclaración son mujeres y ganan más de 3 salarios mínimos legales mensuales. Además, el 56% de ellos lleva más de 16 años trabajando en la institución, el 78% tiene más de 40 años y el 78% cuenta con estudios de posgrado.

Esta población de docentes reportó una baja satisfacción laboral, lo que sugiere una posible relación entre una de las dimensiones estudiadas y la satisfacción en el trabajo. La siguiente gráfica muestra que, entre los docentes que respondieron negativamente a esta pregunta, el 62% presentó un grado considerable de insatisfacción, de acuerdo con los factores de Herzberg que se evaluaron en la encuesta de satisfacción laboral.

Figura 51

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a Las clases que se me asignaron para enseñar responden a mis competencias y conocimiento



Nota: Satisfacción laboral con base en los factores de Herzberg, para obtenerla se reemplazaron las repuesta de la encuesta de satisfacción laboral con su equivalente frente a

las situaciones planteadas en la encuesta obteniendo la satisfacción general de los docentes de la institución educativa San Pablo.

Al analizar la situación, se puede observar una correlación entre la insatisfacción laboral de algunos docentes y la imposibilidad de aplicar su formación y conocimientos en el aula. Específicamente, aquellos que están dictando asignaturas para las que no se formaron manifiestan una mayor insatisfacción en su trabajo. Además, es importante tener en cuenta que un alto porcentaje de estos docentes (78%) cuentan con estudios de posgrado. Esto sugiere que tienen un gran nivel de conocimientos y desarrollo académico que, en algunos casos, podrían estar siendo infrutilizados en el aula. Esta falta de oportunidades para aplicar su formación y habilidades en su trabajo puede estar contribuyendo a su insatisfacción laboral.

Relación “Responsabilidad” y Satisfacción Laboral

Para analizar la dimensión del clima organizacional relacionada con la responsabilidad, se consideró la afirmación "Expreso mis ideas tanto en el aula como en las instalaciones de la institución sin sentirme coaccionado o incómodo al expresarlas". Los resultados indicaron que un 40% de los docentes manifestaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

Este hallazgo sugiere que una parte significativa de los docentes no se sienten cómodos o seguros para expresar sus ideas, ya sea en el aula o en otras instalaciones de la institución. Esto puede deberse a una falta de confianza en la gestión de la institución, una cultura organizacional poco participativa o a problemas de comunicación entre el personal docente y directivo. Es importante abordar esta situación para mejorar el clima organizacional y fomentar una cultura de confianza y participación en la institución.

Al analizar la base de datos sociodemográficos de los docentes que respondieron negativamente a la encuesta, se encontró que el 57% de ellos son mujeres. Además, se observó que el 56% tiene como máximo 15 años de experiencia en la institución, mientras que

el 56% tiene edades comprendidas entre los 31 y los 50 años. Estos resultados sugieren que existe una posible correlación entre la falta de satisfacción laboral y ciertas características demográficas. En particular, se podría inferir que las mujeres que llevan menos tiempo en la institución pueden sentir menos confianza para expresar sus ideas y opiniones, lo que podría contribuir a su insatisfacción laboral. También es posible que su menor experiencia laboral influya en su capacidad para relacionarse y sentirse aceptados por sus colegas, lo que podría afectar su bienestar laboral.

Al comparar las respuestas de los docentes que manifestaron insatisfacción con respecto a la pregunta del clima organizacional, se observó que la mayoría de ellos reportaron algún nivel de insatisfacción laboral. En concreto, el 48% de los docentes indicaron sentirse insatisfechos, mientras que un 14% se declaró muy insatisfecho. Estos resultados se pueden apreciar claramente en la siguiente gráfica.

Figura 52

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a Expreso mis ideas tanto en el aula como en las instalaciones de la institución sin sentirme coaccionado o incómodo al expresarlas



Es importante destacar que esta insatisfacción laboral puede tener un impacto significativo en el bienestar y la calidad de vida de los docentes, así como en su rendimiento y productividad en el aula. Por lo tanto, es fundamental trabajar para mejorar el clima organizacional y promover un ambiente de trabajo más saludable y motivador para todos los docentes.

Relación “Recompensa” y Satisfacción Laboral

En relación a la dimensión del clima organizacional de recompensa, es relevante destacar que el análisis de la pregunta “Mi salario es justo considerando el trabajo que realizo en la institución” permite visualizar que la percepción de justicia salarial es un factor importante en la satisfacción laboral de los docentes. Es preocupante que casi la mitad de los docentes manifiesten estar insatisfechos con su salario, lo cual puede generar problemas en la motivación, productividad y compromiso con la institución.

Al revisar los datos sociodemográficos, se evidencia que la insatisfacción salarial afecta a docentes de ambos géneros. Además, es importante señalar que los docentes que ganan entre uno y tres SMMLV representan la mitad de los que respondieron negativamente a esta pregunta, lo que sugiere que el salario no es el único factor que influye en la insatisfacción laboral. Es necesario continuar el análisis de otras posibles causas de la insatisfacción laboral de los docentes en relación al salario, considerando aspectos como la carga de trabajo, la estabilidad laboral, la percepción de reconocimiento y valoración por su trabajo, entre otros.

Además, al contrastar estos resultados con la satisfacción laboral general, se observó que el 49% de los docentes que respondieron negativamente a esta pregunta están insatisfechos y el 21% muy insatisfechos con su trabajo en la institución, lo que indica una correlación entre la percepción de la recompensa y la satisfacción laboral de los docentes. Evidenciando la importancia de la remuneración para el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes.

Figura 53

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a Mi salario es justo considerando el trabajo que realizo en la institución



Relación “Riesgos o Desafíos” y Satisfacción Laboral

En cuanto a esta dimensión, se evaluó la afirmación “En situaciones de cambio dentro de la institución, se toman en consideración mis ideas y propuestas frente a estos.”, en el cual se evidenció que el 35% de los docentes manifestaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con ella, si bien no es un porcentaje tan alto como el de las demás dimensiones analizadas con anterioridad, esta afirmación representa la mayor cantidad de respuestas negativas dentro de la dimensión “Riesgos o Desafíos”, por lo tanto, es necesario realizar el respectivo análisis, para comprender la correlación de esta con la satisfacción laboral en la institución educativa San Pablo.

En cuanto a la composición demográfica de los docentes que han respondido negativamente a esta afirmación, se observa que el 57% son mujeres. Además, el 56% de los docentes que se encuentran en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación tienen menos de 15 años en la institución, lo que sugiere que la falta de experiencia o el tiempo

limitado en la organización podrían influir en su percepción. En cuanto a la edad, el 33% de los docentes en esta situación se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede concluir que existe una correlación entre la satisfacción laboral de los docentes y la percepción de que sus ideas y propuestas son tomadas en cuenta en situaciones de cambio dentro de la institución. De hecho, un 49% de los docentes que respondieron negativamente a esta afirmación se siente insatisfecho, mientras que un 18% se encuentra muy insatisfecho. Esto sugiere que una cantidad considerable de docentes siente que sus aportes no son considerados, y que esta situación podría estar relacionada en gran medida con el tiempo que han estado en la institución, así como con su edad en comparación con otros docentes.

Figura 54

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a En situaciones de cambio dentro de la institución, se toman en consideración mis ideas y propuestas frente a estos.



Relación “Relación” y Satisfacción Laboral

Para el caso de esta dimensión, se priorizó la afirmación “Mis compañeros son personas confiables, siempre tenemos un trato respetuoso entre nosotros”, a que el 40% de los docentes respondió negativamente a esta afirmación. Este resultado es relevante, ya que la confianza es un elemento clave para el desarrollo adecuado de las tareas en un entorno laboral. Además, las relaciones saludables con los compañeros de trabajo impactan directamente en el clima organizacional de la institución y, posteriormente, en la satisfacción laboral de los docentes.

Después de analizar la base de datos sociodemográfica recolectada durante la investigación, se observó que el 71% de los docentes que respondieron negativamente a la afirmación anteriormente mencionada son mujeres. En cuanto a otros datos sociodemográficos, su relevancia para esta pregunta es limitada ya que se refiere a la relación con otros colegas. Sin embargo, cabe destacar que el 57% de estos docentes han trabajado en la institución por menos de 15 años y que el 57% se encuentra en el rango de edad entre 31 y 50 años.

Figura 55

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a Mis compañeros son personas confiables, siempre tenemos un trato respetuoso entre nosotros



Con respecto a la gráfica anterior, se puede observar que el 52% de los docentes que respondieron negativamente a la pregunta "Mis compañeros son personas confiables, siempre tenemos un trato respetuoso entre nosotros" se encuentran insatisfechos, mientras que el 24% están muy insatisfechos. Estos resultados indican que existe un problema serio de confianza y respeto entre los colegas en la institución, lo que ha afectado la percepción de satisfacción laboral de los docentes. Por lo tanto, resulta crucial que la institución educativa adopte medidas para mejorar las relaciones entre los docentes y, de esta manera, mejorar la percepción de confianza y respeto entre ellos.

Relación “Cooperación” y Satisfacción Laboral

Para esta dimensión del clima organizacional, se entrará a discutir los resultados obtenidos en la afirmación “Cuando tengo algún problema en el desarrollo de mis actividades, cuento con el apoyo de la rectora y/o coordinadores para solucionarlo”, puesto que, dentro de esta dimensión, esta fue la afirmación que obtuvo un mayor grado de desaprobación, con un 40% de docentes que seleccionaron las opciones en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

En este sentido, es importante mencionar que la encuesta se aplicó solo a docentes y no a directivos docentes, para conocer la percepción de la relación que existe entre el docente y sus superiores. Este escenario que se encuentra aquí se vuelve relevante, pues si no existe una adecuada relación entre los superiores y los trabajadores, los ambientes laborales tienden a deteriorarse y se puede llegar a perder el respeto que debe existir entre ambas partes, por lo que es de gran importancia que exista un liderazgo eficiente, que guíe con respeto a los docentes y por supuesto que los docentes puedan encontrar apoyo con sus inmediatos superiores es de gran relevancia para el desarrollo de sus actividades en el día a día. No obstante, aquí evidenciamos que un 40% de los empleados no están teniendo esta relación efectiva o por lo menos no tienen el apoyo o respaldo que requieren en el desarrollo de sus actividades.

Esto tiene graves repercusiones en la satisfacción laboral de los docentes, pues como se evidencia en la figura 56, el 49% de los docentes que respondieron negativamente a la

pregunta mencionada al principio de este apartado, se encuentran laboralmente insatisfechos, asimismo existe un 21% que manifiesta estar muy insatisfecho, por lo tanto, es necesario que se tomen acciones encaminadas a mejorar la relación que existe entre los docentes y los directivos, así como desarrollar las acciones de apoyo que requieren los docentes para mejorar su grado de satisfacción en la institución.

Figura 56

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a Cuando tengo algún problema en el desarrollo de mis actividades, cuento con el apoyo de la rectora y/o coordinadores para solucionarlo



Relación “Estándares” y Satisfacción Laboral

En esta dimensión se evaluó la afirmación "Recibo retroalimentación en mi trabajo por parte de los directivos, compañeros, estudiantes y/o padres de familia, que me ayudan a mejorar en el desarrollo de mis actividades". A diferencia de las dimensiones anteriores, esta afirmación no solo hace referencia a la relación entre los docentes y los directivos o compañeros, sino que también incluye la relación con los padres de familia y estudiantes. Esto es importante porque dentro del clima organizacional de la institución, existen muchos actores que influyen en la percepción que el docente tiene sobre su trabajo.

En cuanto a las respuestas de los docentes, se encontró que el 40% de ellos está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación. Este porcentaje es relevante porque la retroalimentación es un aspecto crucial para los docentes, ya que les permite mejorar continuamente y corregir cualquier aspecto que pueda afectar su trabajo y la calidad de la enseñanza que brindan. Si los docentes no reciben retroalimentación, esto puede limitar su capacidad de mejora y, en última instancia, afectar negativamente su desempeño y la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes. Por lo tanto, es importante que la institución brinde mecanismos adecuados para que los docentes reciban retroalimentación por parte de todos los actores involucrados en el proceso educativo.

Al analizar los datos de los docentes que han respondido negativamente a la afirmación "Recibo retroalimentación en mi trabajo por parte de los directivos, compañeros, estudiantes y/o padres de familia, que me ayudan a mejorar en el desarrollo de mis actividades", se puede observar que el 75% son mujeres. Este resultado es relevante ya que tanto la rectora como la coordinadora de la institución también son mujeres, lo que sugiere que podría haber un problema de género en la forma en que se da la retroalimentación en la institución. Además, se encontró que el 50% de estos docentes tienen menos de 15 años de experiencia laboral en la institución y que el 50% tiene menos de cincuenta años de edad. También es importante destacar que el 75% de estos docentes tienen estudios de posgrado, lo que podría plantear un escenario en el que los docentes más preparados de la institución no están recibiendo la retroalimentación que necesitan para mejorar en su trabajo. En general, estos resultados sugieren que se necesitan medidas específicas para abordar la falta de retroalimentación en la institución, especialmente en lo que respecta a la equidad de género y la formación académica de los docentes.

Figura 57

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a Recibo retroalimentación en mi trabajo por parte de los directivos, compañeros, estudiantes y/o padres de familia, que me ayudan a mejorar en el desarrollo de mis actividades



Al contrastar los docentes que respondieron negativamente a esta afirmación, se puede observar que el 51% se encuentra insatisfecho y el 22% muy insatisfecho con su trabajo en la institución, lo que indica que existe una relación entre la dimensión de estándares y la retroalimentación por parte de los actores educativos. Esto sugiere que los docentes que no reciben retroalimentación están menos satisfechos con su trabajo y pueden sentir que no están progresando en su carrera. Es necesario que la institución tome medidas para mejorar la retroalimentación que se brinda a los docentes y así, aumentar su satisfacción laboral.

Por otro lado, en base a la información obtenida, se puede inferir que la falta de retroalimentación en el trabajo puede ser un factor determinante en la insatisfacción laboral de los docentes de la institución educativa San Pablo. Es importante destacar que la retroalimentación es una herramienta fundamental para el desarrollo profesional y la mejora continua de los docentes, ya que les permite conocer sus fortalezas y debilidades en su desempeño laboral, y así poder ajustar su práctica docente para lograr mejores resultados (Gobierno de Chile, s. f.).

Además, resulta interesante el hecho de que el 75% de los docentes que respondieron negativamente a esta afirmación son mujeres, lo que podría sugerir la existencia de una brecha de género en cuanto a la retroalimentación que reciben los docentes en la institución. En este sentido, sería importante profundizar en esta línea de investigación y evaluar posibles razones para esta diferencia de género, así como buscar soluciones para corregirla.

Por otro lado, el hecho de que el 75% de los docentes que respondieron negativamente a la afirmación tengan estudios de posgrado, plantea la necesidad de revisar los procesos de retroalimentación en la institución, ya que se podría estar desperdiciando el potencial de los docentes más preparados, que podrían aportar mucho más a la institución si se les brindara una retroalimentación adecuada y efectiva en su trabajo. En este sentido, es importante que la institución revise sus políticas y prácticas de retroalimentación para garantizar que sean efectivas y lleguen a todos los docentes de manera equitativa.

Relación “Conflictos” y Satisfacción Laboral

Respecto a la dimensión de conflicto del clima organizacional, se puede destacar que es importante tener en cuenta la percepción de los docentes en cuanto a la toma de decisiones en situaciones complejas dentro de la institución, para este caso se analiza la situación planteada “Mis propuestas e ideas son tomadas en cuenta por mis compañeros y superiores, a la hora de enfrentar situaciones complejas en la institución”. Esta afirmación evaluada es crucial, pues la capacidad de los docentes para expresar sus ideas y propuestas en su entorno laboral es fundamental para el éxito de la organización.

Sin embargo, los resultados obtenidos indican que el 40% de los docentes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Esto evidencia un problema en cuanto a la participación y la valoración de las ideas y propuestas de los docentes por parte de sus superiores y compañeros, lo que puede generar situaciones de conflicto y frustración en el ámbito laboral.

Es importante destacar que la falta de participación y de valoración de las ideas y propuestas de los docentes puede generar una disminución en la motivación y el compromiso de los mismos con la institución, lo que puede repercutir negativamente en el clima organizacional y, por ende, en la calidad de la educación que se ofrece. Por lo tanto, se debe promover una cultura organizacional en la que se fomente la participación activa de los docentes en la toma de decisiones y se valore su aporte al proceso educativo.

Al profundizar en las características sociodemográficas de los docentes que respondieron negativamente en esta dimensión, se encontró que el 63% de ellos son mujeres,

el 63% lleva menos de 15 años trabajando en la institución y el 63% tiene entre 31 y 50 años de edad. Además, el 75% de estos docentes posee estudios de posgrado, lo que plantea un escenario en el que las mujeres y los docentes con mayor nivel de formación se sienten menos valorados en la toma de decisiones en la institución educativa San Pablo.

Por otra parte, se observó que el 47% de los docentes que respondieron negativamente a esta afirmación se siente insatisfecho laboralmente y el 17% se encuentra muy insatisfecho. Esto indica que, al no considerar sus propuestas e ideas en la resolución de conflictos en la institución, los docentes se desmotivan y se sienten menos comprometidos con su trabajo. En este sentido, resulta necesario que se promueva una cultura organizacional que valore y fomente la participación activa de los docentes en la toma de decisiones en situaciones complejas.

Figura 58

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a Mis propuestas e ideas son tomadas en cuenta por mis compañeros y superiores, a la hora de enfrentar situaciones complejas en la institución



Relación "Identidad" y Satisfacción Laboral

En la última dimensión del clima organizacional evaluado, se analizará la afirmación "Mis objetivos personales como docente se alinean con los objetivos de la institución", la cual reviste una gran importancia ya que permite que el docente encuentre en la institución

educativa un espacio propicio para su crecimiento profesional y personal, lo que se traduce en un mayor grado de satisfacción y motivación para llevar a cabo su labor.

No obstante, es relevante destacar que el 30% de los docentes encuestados expresó estar en desacuerdo con esta afirmación, lo cual, aunque es el porcentaje más bajo entre las dimensiones del clima organizacional evaluadas, es el más alto dentro de la dimensión de "identidad". Por lo tanto, es fundamental analizar y discutir las posibles causas de esta situación para poder implementar estrategias que permitan una mayor alineación entre los objetivos personales de los docentes y los de la institución educativa.

En concordancia con lo anterior, se iniciará con el análisis sociodemográfico de los docentes que respondieron negativamente a la afirmación estudiada, en este sentido se evidencia que de estos docentes el 83% son mujeres, el 50% tiene menos de 15 años trabajando en la institución y el 50% tiene entre 31 y 50 años, asimismo el 67% de estos docentes tienen estudios de posgrado. Considerando lo expuesto, es importante destacar que la mayoría de los docentes que respondieron negativamente a la afirmación "Mis objetivos personales como docente se alinean con los objetivos de la institución" son mujeres con una amplia preparación académica, lo que sugiere que la institución puede no estar satisfaciendo las necesidades y expectativas de este grupo de docentes. Además, la mitad de los docentes insatisfechos llevan menos de 15 años trabajando en la institución, lo que puede sugerir una falta de alineación entre sus objetivos personales y los objetivos de la institución.

Es importante destacar que, aunque el 30% de los docentes están en desacuerdo con esta afirmación, el hecho de que exista una mayoría que sí está de acuerdo sugiere que la institución cuenta con un clima organizacional que promueve la identificación y alineación de objetivos entre los docentes y la institución. No obstante, es necesario tomar en cuenta las opiniones de los docentes insatisfechos y trabajar en conjunto para mejorar la alineación de objetivos entre ellos y la institución.

Al analizar la satisfacción laboral de los docentes que han respondido negativamente a la afirmación mencionada anteriormente, se evidencia que el 61% de los docentes se encuentran insatisfechos y el 23% están muy insatisfechos. Esta situación es preocupante ya que, si un trabajador siente que no tiene las oportunidades necesarias para alcanzar sus objetivos personales y laborales, puede sentirse desmotivado y abandonar su trabajo. Es

importante destacar que la mayoría de los docentes analizados son mujeres, tienen menos de 51 años y no han trabajado en la institución por más de 15 años.

Figura 59

Satisfacción general de los docentes que respondieron negativamente a Mis objetivos personales como docente se alinean con los objetivos de la institución



Frente a estos resultados, es importante mencionar la necesidad de alinear los objetivos personales y profesionales de los docentes con los objetivos de la institución para fomentar su satisfacción laboral y compromiso con el trabajo. Además, estos resultados sugieren la necesidad de prestar especial atención a las necesidades y preocupaciones de las mujeres y los docentes más jóvenes en la institución, que en general son los que presentan mayor insatisfacción laboral.

Conclusiones

Los resultados del análisis del clima organizacional en la institución educativa muestran que existen preocupaciones importantes en las dimensiones de estructura, cooperación, conflicto e identidad. Los resultados también indican que los docentes femeninos, aquellos que llevan menos de 15 años en la institución y aquellos con estudios de posgrado, tienen mayores índices de insatisfacción laboral en el plantel educativo. Además, se encontró que muchos docentes no sienten que sus objetivos personales se alinean con los de la institución, lo que puede afectar su motivación y retención laboral.

Con respecto a los resultados y discusiones aquí expuestas, se puede determinar que las variables del clima organizacional que más afectan la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa San Pablo del municipio de Victoria Caldas son la dimensión de "estructura", ya que un amplio porcentaje de docentes se muestran inconformes ya que se podría estar infravalorando su formación académica o no están dictando las clases para las cuales fueron formados, "conflicto", en la cual se evidenció que un alto porcentaje de los docentes se siente insatisfecho y muy insatisfecho con la resolución de conflictos en la institución, lo que puede llevar a una desmotivación laboral. Asimismo, se encontró que la dimensión de "identidad" también tiene una relación importante con la satisfacción laboral, ya que un 30% de los docentes manifestaron estar en desacuerdo con que sus objetivos personales como docentes se alinean con los objetivos de la institución. Esto puede llevar a una falta de sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

En lo que tiene que ver con la dimensión de "liderazgo", se encontró que el 40% de los docentes no se siente respaldado por sus superiores, lo que puede afectar su motivación y satisfacción laboral. Es importante destacar que estos resultados deben ser analizados con precaución y con el contexto particular de la institución, ya que puede haber factores específicos que afecten el clima organizacional esto permitirá que se creen estrategias que conduzcan a mejorar las condiciones laborales y la percepción del clima organizacional, que conduzca a su vez a mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa.

La institución educativa presenta una brecha entre las competencias y conocimientos de los docentes y las clases que se les asignan, lo cual se refleja en el hecho de que el 45% de los docentes estudiados no están satisfechos con las clases asignadas. La población de docentes que informó una baja satisfacción laboral en comparación con la dimensión "Estructura" sugiere una posible relación entre esta dimensión y la satisfacción en el trabajo. Además, el hecho de que el 62% de los docentes que respondieron negativamente a esta pregunta presentaron un grado considerable de insatisfacción, según los factores de Herzberg, respalda esta conclusión. En consecuencia, se deben tomar medidas para mejorar la asignación de clases a los docentes y reducir la brecha entre sus competencias y las clases que se les asignan. De esta manera, se mejorará la satisfacción y el compromiso del personal docente en la institución educativa.

Recomendaciones

Es de vital importancia que los líderes de la institución tomen medidas para abordar las preocupaciones del clima organizacional en la institución, especialmente en las dimensiones de estructura, cooperación, conflicto e identidad. Los resultados sugieren que puede ser necesario establecer un diálogo con los docentes para entender mejor sus preocupaciones y necesidades. También puede ser necesario considerar la revisión de las políticas y prácticas de la institución para garantizar que se apoyen los objetivos personales de los docentes, lo que puede mejorar la motivación y la permanencia laboral.

La Institución Educativa San Pablo debe reevaluar y actualizar la forma en que se asignan las clases a los docentes, teniendo en cuenta sus habilidades y experiencia para asegurarse de que las clases se asignen de manera más apropiada. Asimismo, es relevante que proporcione capacitación y formación adicional a los docentes para ayudarles a desarrollar las habilidades necesarias para enseñar las clases que se les asignen y reducir la brecha entre sus competencias y las clases asignadas. Esto debe conducir además que se generen oportunidades de retroalimentación y diálogo entre los docentes y la dirección de la institución educativa para identificar y abordar problemas relacionados con respecto al clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los profesores.

Desarrollar una política o programa que tenga una mayor eficiencia frente al bienestar laboral de los docentes, permitirá que se puedan abordar las diferentes dimensiones del clima organizacional, principalmente las referentes a estructura, recompensa, cooperación, conflicto e identidad, para mejorar la relación entre todos los actores educativos y que los docentes sientan mayor inclusión frente a las decisiones que toma el plantel educativo. Se debe considerar adicionalmente la posibilidad de ofrecer incentivos y reconocimientos a los docentes que demuestren excelencia en su desempeño, lo cual puede contribuir a aumentar la satisfacción y el compromiso del personal docente en la institución educativa.

Implementar acciones que promuevan un ambiente laboral saludable y motivador para los docentes, las cuales conduzcan a, fomentar la alineación de objetivos entre los docentes y la institución, a través de la comunicación clara de los objetivos y la participación activa de los docentes en la definición de los mismos; y fortalecer el liderazgo y el respaldo de los superiores hacia los docentes, a través de la implementación de políticas de reconocimiento, la comunicación efectiva y la retroalimentación constante. Aunado a lo anterior es importante que se realice seguimiento constante a estas condiciones, por lo que se puede considerar hacer

encuestas periódicas de clima organizacional para monitorear el impacto de las estrategias implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

Referencias:

- Andrade Ferreira, E., Ferreira Holanda Ramos, M., Leal Soares Ramos, E. M., & Lobato Couto, A. (2020). Autoeficácia, satisfação no trabalho, aspectos sociodemográficos e condições de trabalho de docentes-alunos do Parfor. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 101(258). <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.101i258.4263>
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300010>
- Arias Jiménez, M. (2007). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. *Enfermería En Costa Rica*, 28, 12-19.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/107480/Documento_completo.5334.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, G. (2006). El Proyecto de la Investigación: Introducción a la Metodología Científica. https://www.researchgate.net/publication/27298565_El_Proyecto_de_la_Investigacion_Introduccion_a_la_Metodologia_Cientifica
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 190-201.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Azuero, E. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110–127.
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Blanco López, S., Cerdas Montano, V., & García Martínez, J. A. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 183-199. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Cabrera Flores, J. M. (2020). Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caraveo, S. C., & Del Carmen, M. (2003). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 10(27), 83-87.
<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

- Carracedo, P. A., & Aguilera-Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *APUNTES DE PSICOLOGÍA*, 39(1), 27-38.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8095829>
- Castillo Solano, C. O. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación* [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Ambato.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2). <https://doi.org/10.4067/s0718-23762008000200004>
- Conexión Esan. (2015, July 21). Las nueve dimensiones del clima organizacional. [Esan.edu.pe](https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional).
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Cortés Rodas, F. (2012). El derecho a la educación como derecho social fundamental en sus tres dimensiones: educación primaria, secundaria y superior. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 14(2), 185-205. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4809190.pdf>
- Damián Simón, J. (2010). Evaluación del clima organizacional. Caso: Bodega Comercial Mexicana Zapata - Acapulco. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 14(40), 23-30.
https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas40/1ENSAYO%2040_3.pdf
- Delgado Bello, C. A., Veas González, I. A., Avalos Tejeda, M. R., & Gahona Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000100169>
- Díaz Tinoco, A., Valderrama Ríos, O. G., Merino Lozano, A. L., Núñez Zarazú, L., & Cuba Sancho, J. M. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 258-264. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>
- Durán Contreras, M., González Díaz, G., & Sibaja Terán, B. (2021). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 5379-5379.
<https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.2.2018.5379>
- Durán Sánchez, M. P. (2020). Creación del índice de satisfacción laboral docente en el Colegio de La Presentación de Bucaramanga [Tesis de maestría]. Universidad Santo Tomás.

- Educo. (2020, March 29). El impacto de las nuevas tecnologías en la educación. Cuaderno de Valores: El Blog de Educo. <https://www.educo.org/Blog/Impacto-de-nuevas-tecnologias-en-la-educacion>
- Figuroa Palacio, S. M. (2010). *Dimensiones del Clima Organizacional que Inciden en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa I&D LOGISTICA DE DISTRIBUCIÓN S.A. Regional Cali* [Tesis de pregrado]. Universidad del Valle.
- Flores Calero, M., Manzano, C., & López, S. (2013). Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de una Universidad Ecuatoriana. *Analítika : revista de análisis estadístico*, 7(7), 23-30.
- Gallardo Rodríguez, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un Colegio de Educación Secundaria* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Agraria La Molina.
- Gamboa Ruiz, E. J. (2010, 4 septiembre). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Psicología Científica*. Recuperado 21 de enero de 2023, de <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Garbanzo Vargas, G. M., & Orozco Delgado, V. H. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista Educación*, 34(1), 15. <https://doi.org/10.15517/revedu.v34i1.495>
- García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., & Vázquez García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 235-246. <https://mail.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35190>
- García Ramírez, M. G., & Ibarra Velázquez, L. A. (2011). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Servicios Académicos Intercontinentales. https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimesiones_del_clima_organizacional.html
- García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- Gobierno de Chile. (s. f.). RETROALIMENTACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA ESCUELA. En Gobierno de Chile - Ministerio de Educación. Recuperado 30 de marzo de 2023, de https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/03/retroalimentaci%C3%B3n_marzo2019.pdf

- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9-16. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100003>
- González, H. E., & González, L. E. (2010). Clima Organizacional. VI Jornadas de Sociología de La UNLP. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/107480/Documento_completo.5334.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Huapaya Izaguirre, K. S. (2017). "Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/404/huapaya_ik.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iglesias Armenteros, A. L., & Sánchez García, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *DOAJ: Directory of Open Access Journals - DOAJ*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Kızıltepe, Z. (2008). Motivation and demotivation of university teachers. *Teachers and Teaching*, 14(5-6), 515-530. <https://doi.org/10.1080/13540600802571361>
- Lizarazo Sánchez, D. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Colombia. [Tesis de Maestría]. Universidad de Morelia.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-minister*, 26, 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Mata Solís, L. D. (2019, May 7). El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio. *Investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
- Mérida López, S., Quintana Orts, C., Hintsa, T., & Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se

- asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de Psicodidáctica*, 27(2), 168-175. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.02.001>
- Mora Diaz, M. J. (2019, November 21). Importancia del clima organizacional y los elementos que lo configuran - P21. Predictiva21; Predictiva21. <https://predictiva21.com/clima-organizacional/>
- Morales Arango, M. I. (2018). *La influencia del directivo docente en el clima laboral de la Institución Educativa Barrio Santa Cruz* [Tesis de Maestría]. Universidad de Medellín.
- Moran, M. (2020, June 17). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Boletín Internacional de Investigación Sindical, Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (Vol. 8). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Olejua Ortiz, H. S., & Pamplona Aponte, A. N. (2021). *Influencia de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera FONCARBON S.A.S.* [Tesis de pregrado]. Universidad Santo Tomás.
- Patlán Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20. <https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pérez Sánchez, M. P. (2015). *Estudio del clima organizacional y motivación docente en la Institución Educativa Concejo de Medellín* [Tesis de Maestría]. Universidad de San Buenaventura.
- Pérez Sepúlveda, G. (2018). Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones educativas adventistas del norte de Colombia. *RIEE | Revista Internacional de Estudios en Educación*, 18(2), 65-77. <https://doi.org/10.37354/riee.2018.181>
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>

- Portugal, F., Licas, E., Patricio, S., Loayza, M., Licas, D., & Maguiña, W. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>
- Quintero Angarita, J. R. (2007). Teorías de las necesidades de Maslow. *Teorías y Paradigmas Educativos*. Recuperado 25 de enero de 2023, de http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Quiroa, M. (2021, February 8). Teoría de Herzberg. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Rivas Martínez, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60-77. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>
- Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., Vergara, H. D. C., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Rivera Porras, D., Rincón, J. E., & Flórez, S. R. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 5. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Rodas Hernández, W., & Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. C. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Sánchez Macías, A., & Castañeda Santillán, L. L. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Solano Uribe, D. (2017). Percepción y Clima Organizacional. Consultoría EBC, Educación Corporativa. <https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/percepcion-y-clima-organizacional.php>

- Ştefan, S. C., Popa, T. C., & Albu, C. F. (2020). Implications of Maslow's Hierarchy of Needs Theory on Healthcare Employees' Performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 59 E, 124-143. <https://doi.org/10.24193/tras.59e.7>
- Talent. (2023). Salario para Para Profesional en Colombia 2023. Talent.com. <https://co.talent.com/salary?job=para+profesional#:~:text=Descubre%20cu%C3%A1l%20es%20el%20salario%20medio%20para%20Para%20Profesional&text=%C2%BFcu%C3%A1nto%20gana%20un%20Para%20profesional%20en%20Colombia%3F&text=El%20salario%20para%20profesional%20promedio,con%20un%20ingreso%20de%20%2420.400>.
- Treviño Reyes, R., & López Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200259>
- Treviño Reyes, R., & Segovia Romo, A. (2018). La satisfacción laboral en instituciones educativas públicas: una perspectiva teórica. *Vinculatégica EFAN*, 1. http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica_4/35%20TREVI%C3%91O_SEGOVIA.pdf
- Troya Morejón, I. E., Troya Morejón, B. E., & Briones Troya, D. T. (2018). El clima institucional en el desempeño docente: Una mirada desde perspectiva del buen vivir. *Memorias Del Cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador La Formación y Superación Del Docente: «Desafíos Para El Cambio de La Educación En El Siglo XXI»*, 1438-1447. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf>
- Trujillo Ramírez, P., Ortiz De Agui, M. L., Carrasco Muñoz, M., Herrera Alania, G. L., & Martínez Morales, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios: Dilemas y Transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 66-78. <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.8>
- Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Velasco Lince, E. M., Bautista Santos, H., Sánchez Galván, F., & Cruz Rivero, L. (2011). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca*. Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.

Zelada Flórez, E. A. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. CIENCIAMATRIA, 6(1), 793-809.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Objetivos

Objetivo Específico	Realizar la medición de clima organizacional y la satisfacción laboral a los docentes de la Institución Educativa San Pablo.
Concepto a Marco Teórico	Percepción del clima organizacional
Metodología	Instrumento: Cuestionarios (Encuestas)
Resultado	
Conclusión	
Recomendación	
Objetivo Específico	Analizar y comparar las mediciones realizadas a los docentes de la Institución Educativa San Pablo.
Concepto a Marco Teórico	Factores del clima organizacional
Metodología	Gráfica de resultados
Resultado	
Conclusión	
Recomendación	
Objetivo Específico	Establecer las variables del clima organizacional que afectan la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pablo.

Concepto a Marco Teórico	Satisfacción laboral
--------------------------	----------------------

Metodología	Análisis de resultados
-------------	------------------------

Resultado	
-----------	--

Conclusión	
------------	--

Recomendación	
---------------	--

Anexo 2: Ficha Bibliográfica

Número de la referencia	01
Nombre del artículo, capítulo del libro, libro, etc.	Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños.
Autores.	Milena Arias Jiménez
Nombre de la revista o el medio de Publicación.	Enfermería en Costa Rica
ISBN / ISSN	ISSN 1409-1992/2005/26/1/5-12
Fecha de publicación	2007
Palabras clave	Clima organizacional, comunicación, satisfacción laboral, motivación, logro de objetivos, talento humano
Resumen	Se analizó si los factores del clima organizacional, (comunicación, liderazgo, motivación y reciprocidad) influían en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional de Niños de Costa Rica.
Aspectos relevantes	Existen diferentes aspectos de importancia para el personal estudiado, como lo son definir objetivos y metas, la toma de decisiones, evaluación del trabajo desempeñado, planear y resolver problemas. Es importante que exista una buena relación entre la persona que ejerce el rol de líder y que el mismo realice un liderazgo eficiente, que busque la cercanía con los subordinados.

Fecha de revisión	22 de enero de 2023
Responsable	Andrea Fernanda de los Ríos Ariza
Referencia bibliográfica	Arias Jiménez, M. (2007). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. Enfermería En Costa Rica, 28, 12-19. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/107480/Documento_completo.5334.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Número de la referencia	02
Nombre del artículo, capítulo del libro, libro, etc.	Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE
Autores.	Diego Andrés Rivera Porras, Jesús Emilio Rincón Vera, Sonia Rocío Flórez Gamboa.
Nombre de la revista o el medio de Publicación.	Revista Espacios
ISBN / ISSN	ISSN 0798 1015
Fecha de publicación	2018
Palabras clave	Clima organizacional, salud en el trabajo, percepción, trabajadores, organizaciones
Resumen	Una Empresas Sociales de Estado (E.S.E.), puede gestionar desde sus objetivos, y relacionarse con el ambiente interno y externo. Por lo tanto, los investigadores estudian el estado motivacional de los trabajadores, por ser

	<p>parte vital del clima organizacional. De tal manera que se encontró que las dimensiones de Presión y Reconocimiento son percibidas de forma regular, y que la percepción del Reconocimiento varía según el Macroproceso.</p>
Aspectos relevantes	<p>Se deben estudiar y entender las dimensiones del clima organizacional para determinar si lo trabajadores cuentan con un clima positivo o negativo.</p> <p>El talento humano es un recurso intangible de las organizaciones y es el más valioso de todos, por lo que es necesario que se gestione de manera adecuada.</p> <p>La presión y el reconocimiento son dimensiones del clima organizacional vitales para la percepción que los trabajadores tienen del lugar en el que desarrollan sus labores.</p>
Fecha de revisión	23 de enero de 2023
Responsable	Andrea Fernanda de los Ríos Ariza
Referencia bibliográfica	<p>Rivera Porras, D., Rincón, J. E., & Flórez, S. R. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Revista Espacios, 39(19), 5.</p> <p>http://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html</p>
Número de la referencia	03
Nombre del artículo, capítulo del libro, libro, etc.	El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas
Autores.	Delsi Mariela Huaita Acha, Freddy Felipe Luza Castillo
Nombre de la revista o el	Innova, Research Journal

medio de Publicación.	
ISBN / ISSN	ISSN 2477-9024
Fecha de publicación	2018
Palabras clave	Clima laboral, satisfacción laboral, desempeño docente, aprendizaje, instituciones educativas
Resumen	Los investigadores plantean determinar la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima. Se realizó un análisis de relaciones causales entre variables a partir de planteamientos de hipótesis causales, empleando tres cuestionarios: clima laboral, de satisfacción laboral y de desempeño docente. Los resultados permitieron concluir que, el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño de los docentes estudiados.
Aspectos relevantes	Las relaciones causales son importantes en los estudios de investigación, puesto que estas permiten crear argumentos sólidos de factores que afectan el desempeño laboral. El desempeño laboral en los docentes es influenciado por el clima laboral y la satisfacción laboral.
Fecha de revisión	10 de febrero de 2023
Responsable	Andrea Fernanda de los Ríos Ariza
Referencia bibliográfica	Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. INNOVA Research Journal, 3(8.1), 300-312. https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801

Número de la referencia	04
Nombre del artículo, capítulo del libro, libro, etc.	Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar
Autores.	Vidnay Noel Valero Ancco, Gloria Elizabeth Vilca Mamani, Marina Yanet Coapaza Mamani
Nombre de la revista o el medio de Publicación.	PURIQ, Revista de Investigación Científica
ISBN / ISSN	SSN 2664-4029
Fecha de publicación	2022
Palabras clave	Compromiso, cultura, salud psicosocial, satisfacción laboral, psicología organizacional, docentes.
Resumen	Mediante la aplicación de una encuesta sincrónica, se buscaba determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de Espinar en el departamento de Cusco, los resultados mostraron altos niveles de cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes producto del trabajo colaborativo que se hace en la institución, así como el reconocimiento de los padres y estudiantes hacia sus profesores, lo que permitió establecer que, existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.
Aspectos relevantes	Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa estudiada

El trabajo colaborativo, permite que existan altos niveles de cultura organizacional y satisfacción laboral

El reconocimiento de los padres y estudiantes hacia la labor de los docentes influye en la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

Fecha de
revisión

12 de febrero de 2023

Responsable

Andrea Fernanda de los Ríos Ariza

Referencia
bibliográfica

Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>

Anexo 4: Encuesta de Medición del Clima Organizacional

Medición del Clima Organizacional

Encuesta para comprender las variables que intervienen en el clima Organizacional de los Docentes de la Institución Educativa San Pablo, en el marco de la investigación "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa San Pablo"

Nota: La información aquí suministrada será exclusivamente para uso académico y en ningún momento se revelarán los nombres de los docentes que participan de la encuesta.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en tu experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

***Obligatorio**

1. Nombre completo *

Estructura

Esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de la institución puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo (Conexión Esan, 2015)

2. Los procesos y procedimientos al interior de la institución son claros y responden a las necesidades existentes en esta, lo que mejora la manera en como realizo mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. Los niveles de mando son claros en la institución y cada quien actúa conforme a su rol, inclusive yo *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

4. Las clases que se me asignaron para enseñar responden a mis competencias y conocimiento *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

Responsabilidad

También conocida como 'empowerment', esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los docentes para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados. (Conexión Esan, 2015)

5. Planeo y dicto mis clases de acuerdo con mis criterios pedagógicos sin intervención de superiores o compañeros de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

6. Expreso mis ideas tanto en el aula como en las instalaciones de la institución sin sentirme *
coaccionado o incómodo al expresarlas

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

7. Actúo con independencia para hacer propuestas y resolver desafíos a los que me enfrento *
en mi quehacer diario

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

Recompensas

Consiste en la percepción que tienen los docentes sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al docente a realizar un mejor desempeño (Conexión Esan, 2015)

8. Mi salario es justo considerando el trabajo que realizo en la institución *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

9. El salario que recibo es suficiente para cubrir mis gastos y me permite ahorrar para alcanzar metas personales *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. Los programas de bienestar que dispone la institución me permiten mejorar mi desarrollo como persona y profesional *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Riesgos o Desafíos

Este aspecto se enfoca en el control de los docentes sobre el proceso productivo, sean bienes o servicios, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos. Se trata de un factor muy importante en la medida que contribuye a generar un clima saludable de competitividad (Conexión Esan, 2015)

11. Me son conocidos los objetivos de mi trabajo en la institución y el peso que tiene mi trabajo para el cumplimiento de los mismos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. En situaciones de cambio dentro de la institución, se toman en consideración mis ideas y *
propuestas frente a estos.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

13. Los cambios que han surgido en la institución han sido beneficiosos para el desarrollo *
de mis actividades

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. (Rivera Porras et al., 2018).

14. Siempre que lo requiero cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

15. Los estudiantes tienen un trato ameno y respetuoso hacia mí *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

16. Mis compañeros son personas confiables, siempre tenemos un trato respetuoso entre nosotros *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros docentes del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores (Rivera Porras et al., 2018).

17. Mi relación con la rectora y/o coordinadores es positivo para el desempeño de mis labores *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

18. Mis opiniones, observaciones o puntos de vista, son tenidos en cuenta por mis pares y superiores *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. Cuando tengo algún problema en el desarrollo de mis actividades, cuento con el apoyo de la rectora y/o coordinadores para solucionarlo *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Estándares

Se refiere a la percepción de los docentes sobre los parámetros establecidos por la institución en torno a los niveles de rendimiento. En cuanto las exigencias sean razonables y coherentes, los colaboradores percibirán que existe justicia y equidad (Conexión Esan, 2015).

20. La evaluación de desempeño en la institución es clara y me ayuda a mejorar la manera en que realizo mis actividades *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. Recibo retroalimentación en mi trabajo por parte de los directivos, compañeros, estudiantes y/o padres de familia, que me ayudan a mejorar en el desarrollo de mis actividades *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22. Las exigencias en mi ejercicio docentes son acordes a mis funciones y coherentes con la forma en que evalúan mi desempeño *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Conflictos

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la institución, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. La dimensión conflicto se basa en las opiniones encontradas que son toleradas en un ambiente de trabajo (Rivera Porras et al., 2018).

23. Mis propuestas e ideas son tomadas en cuenta por mis compañeros y superiores, a la hora de enfrentar situaciones complejas en la institución *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

24. Cuando ocurren conflictos en la institución, estos son resueltos de manera pacífica y conciliadora. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

25. Mis opiniones siempre son tomadas en cuenta por más que estas difieran de las de los demás miembros de la institución. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la institución, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización (Rivera Porras et al., 2018).

26. Mi vocación docente es aprovechada de manera positiva para el cumplimiento de los objetivos institucionales y enseñanza de los estudiantes. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

27. Mis objetivos personales como docente se alinean con los objetivos de la institución *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

28. Me siento orgulloso de desarrollar mis labores como docente dentro de la institución educativa *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Enlace de la encuesta: <https://forms.gle/g9fRTthU3MXXRoyq9>

Medición de Satisfacción Laboral

Encuesta para comprender la percepción de factores de satisfacción laboral de los Docentes de la Institución Educativa San Pablo, en el marco de la investigación "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa San Pablo"

Nota: La información aquí suministrada será exclusivamente para uso académico y en ningún momento se revelarán los nombres de los docentes que participan de la encuesta.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en tu experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

***Obligatorio**

1. Nombre Completo *

Factores de higiene.

Estos factores están relacionados a tus sentimientos con relación a la Institución Educativa.

Económicos

Salarios y beneficios

2. Me siento satisfecho con mi salario, este es justo considerando las actividades que realizo en día a día. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. Me siento satisfecho con los beneficios sociales de la institución, estos permiten un mayor bienestar en el desarrollo de mis actividades *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Condiciones laborales

Ambiente de trabajo.

4. El ambiente de mi trabajo es ameno, me permite desarrollar mis actividades laborales con entusiasmo y alegría *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. Me siento satisfecho durante el tiempo que paso en el trabajo, al final de la jornada, me voy tranquilo y sin preocupaciones sobre mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Seguridad en el trabajo

Seguridad y salud en el trabajo

6. Estoy satisfecho con la gestión de riesgos en la institución, siento que es poco probable *
sufrir un accidente o incidente laboral mientras desarrollo mis labores.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. La institución desarrollo programas encaminados a mi salud y seguridad en el desarrollo *
de mis actividades, lo que me hace sentir seguro.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Sociales

Interacción con los compañeros

8. Me siento satisfecho con mi equipo de trabajo, siempre están dispuestos a ayudar y colaborar con las diferentes situaciones del día a día *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. Mi equipo de trabajo es amable y considerado, trabajar con ellos es agradable, puedo confiar en ellos para resolver dudas sin temor a ser reprendido o juzgado. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Beneficios adicionales

Planes o programas de gestión humana

10. Los programas de bienestar laboral de la institución me permiten desarrollar mejor mis clases y demás actividades en la institución *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. He crecido como persona y profesionalmente en la institución, gracias a los beneficios o * salarios emocionales que me proporciona la institución.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Factores de motivación

Estos factores están relacionados a tus sentimientos con relación a tu cargo o puesto de trabajo como docente

Trabajo estimulante

Desarrollo pleno del trabajo

12. Me siento contento con el trabajo que realizo, siento que desarrollar este es satisfactorio.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. Mi trabajo tiene que ver con el área para el cual he sido formado(a), me hace sentir satisfecho poder ejercer mi profesión

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Logro y Autorrealización

Considerar que lo que se hace es importante y valorado

14. Mi trabajo aporta valor a la institución, he aportado mucho al desarrollo académico y los logros de los objetivos institucionales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. Los estudiantes logran sus objetivos en clase gracias a mi trabajo y dedicación, lo cual es reconocido por los alumnos, directivos, padres de familia y demás docentes *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Reconocimiento

Reconocimiento por los logros

16. Mis logros son reconocidos y le aportan valor a mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. Siempre que realizo bien mi trabajo y que este trae beneficios generales para la institución, mis compañeros y directivos me reconocen y felicitan por ellos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Responsabilidad

Responsabilizarse de las tareas

18. En mi trabajo realizo tareas relevantes, las cuales me han delegado por mi rendimiento y sentido de responsabilidad, esto me hace sentir importante y valioso para la institución *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. En el desarrollo de mis actividades me responsabilizo de los resultados de mi trabajo, sean estos positivos o negativos, entendiendo que hago parte de un grupo que va encaminado a la mejora continua. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Enlace de la encuesta: <https://forms.gle/1pTp45YEB6qmNockA>