

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
BIBLIOTECA

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y JURÍDICAS



EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO PREDICTOR DE LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS
DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

TESIS

PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL
DE LOS REQUISITOS PARA EL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

POR
RENÉ FRANCISCO PÉREZ LÓPEZ

ABRIL DE 2019

080709

RESUMEN

EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO PREDICTOR DE LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS
DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

por

René Francisco Pérez López

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO PREDICTOR DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

Investigador: René Francisco Pérez López

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación

Fecha de culminación: Abril de 2019

Problema

Esta investigación pretendió dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿el clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala?

Metodología

La investigación fue con enfoque cuantitativo y alcances explicativo y descriptivo; además, se realizó como investigación de campo. La población estuvo compuesta por 63 docentes de los cuales se encuestó a 61, equivalente al 96.82%. Para la recolección de los datos, se elaboraron dos instrumentos: el primero para medir el clima organizacional percibido, conformado por 20 ítems y una confiabilidad de .926;

el segundo, enfocado en medir el grado de satisfacción laboral autopercebido, conformado por 25 ítems y una confiabilidad de .955.

Resultados

La variable predictora (clima organizacional) incluida en el análisis explicó el 68.7% de la varianza de la variable dependiente (satisfacción laboral), pues R^2 corregida fue igual a .687. El estadístico F , que fue igual a 132.722, contrastó la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico p igual a .000 indicó que existe influencia significativa. Los resultados de este análisis permitieron encontrar que la variable clima organizacional fue predictora de la satisfacción laboral. Con base en los resultados anteriores, se rechazó la hipótesis nula. El clima organizacional resultó ser una variable predictora positiva y fuerte de la satisfacción laboral ($\beta = .832$, $p = .000$).

Conclusiones

Se puede afirmar que, si los administradores educativos de la Unión Guatemalteca de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (UGASD) procuran desarrollar un clima organizacional óptimo, estarán influyendo positivamente para que los docentes mantengan una alta satisfacción laboral.

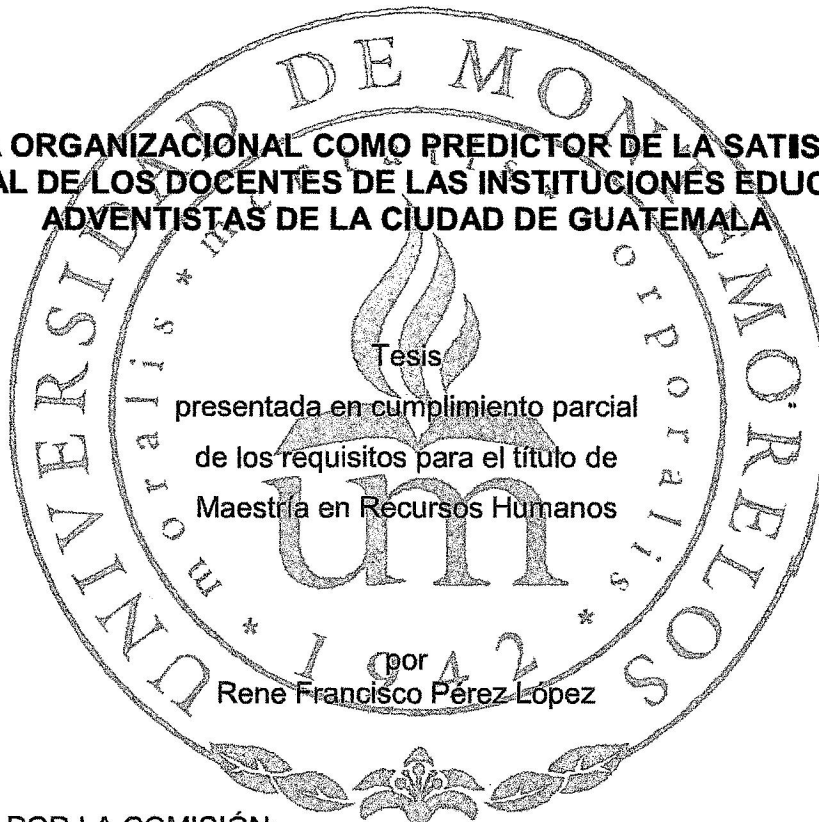
Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO PREDICTOR DE LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS
DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración

Por
René Francisco Pérez López
Abril de 2019

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO PREDICTOR DE LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
ADVENTISTAS DE LA CIUDAD DE GUATEMALA**



Tesis

presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Recursos Humanos

por
Rene Francisco Pérez López

APROBADA POR LA COMISIÓN:

Asesor principal: Dr. Manuel Ramón Meza
Escobar

Miembro: Dra. María H. Tolentino Hernández

Miembro: Mtra. Ismary G. Neri Aranda

Examinador externo: Dra. Ana Lucrecia
Salazar

Director de Posgrado e investigación:
Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares

02/04/2019
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A Dios nuestro Señor, por la vida, por su dirección y cuidados.

A mis asesores, en particular al doctor Ramón Meza Escobar, por su paciencia y dedicación.

A mi madre Catalina López Méndez y a mi padre Julián Lorenzo Pérez Gregorio (+), porque me dieron lo mejor dentro de sus posibilidades.

A mi esposa Alba Rosario Calderón y a mis hijas Lizy y Annie, por su amor, comprensión y apoyo. Esta dedicatoria la hago extensiva a toda mi familia.

A la Universidad de Montemorelos y a la Unión de Guatemala de los adventistas del séptimo día.

A la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en particular a su decano, el maestro Walter Mazariegos, por su apoyo permanente.

A mis estudiantes de ayer, hoy y mañana, quienes son la razón de mi misión como educador.

A Guatemala, por ser la patria que amo y que sueño que sea cada día mejor.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	vii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Introducción.....	1
Antecedentes.....	1
Clima organizacional.....	1
Satisfacción laboral.....	4
Clima y satisfacción laboral.....	5
Investigaciones realizadas.....	7
Planteamiento del problema.....	8
Pregunta de investigación.....	10
Preguntas complementarias.....	10
Objetivos de la investigación.....	11
Hipótesis.....	11
Hipótesis principal.....	11
Hipótesis complementarias.....	12
Justificación.....	13
Limitaciones.....	14
Delimitaciones.....	15
Supuestos.....	15
Marco filosófico.....	16
Definición de términos.....	18
Organización del estudio.....	19
II. MARCO TEÓRICO.....	21
Clima organizacional y satisfacción laboral.....	21
Clima organizacional.....	22
Definiciones de clima organizacional.....	22
Componentes del clima organizacional.....	25
Satisfacción laboral.....	26
Definiciones de satisfacción laboral.....	27
Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral.....	28
El clima organizacional y la satisfacción laboral en ambientes educativos.....	30
El papel de los administradores en el clima y la satisfacción laboral.....	33

III.	METODOLOGÍA.....	36
	Introducción.....	36
	Tipo de investigación.....	36
	Población.....	38
	Instrumentos de medición.....	38
	Validez.....	40
	Confiabilidad.....	41
	Operacionalización de las variables.....	42
	Hipótesis nulas... ..	43
	Hipótesis nula principal.....	43
	Hipótesis nulas complementarias.....	44
	Operacionalización de las hipótesis.....	45
	Preguntas complementarias.....	46
	Recolección de datos.....	46
	Análisis de datos.....	46
	Resumen.....	47
IV.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	48
	Introducción.....	48
	Descripción demográfica.....	49
	Género.....	49
	Edad.....	50
	Antigüedad.....	50
	Nivel de formación académica.....	51
	Nivel en que enseñan.....	51
	Pruebas de hipótesis nulas.....	52
	Hipótesis nula principal.....	52
	Hipótesis nulas complementarias.....	53
	Hipótesis nula 1.....	53
	Hipótesis nula 2.....	53
	Hipótesis nula 3.....	54
	Hipótesis nula 4.....	54
	Hipótesis nula 5.....	55
	Hipótesis nula 6.....	55
	Hipótesis nula 7.....	56
	Hipótesis nula 8.....	56
	Hipótesis nula 9.....	57
	Hipótesis nula 10.....	58
	Preguntas complementarias.....	58
	Resumen del capítulo.....	60

V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
	Introducción.....	61
	Conclusiones sobre la declaración del problema.....	62
	Conclusiones sobre las hipótesis complementarias.....	63
	Clima organizacional y género.....	63
	Clima organizacional y edad.....	63
	Clima organizacional y antigüedad.....	64
	Clima organizacional y nivel de formación académica.....	64
	Clima organizacional y nivel en que enseñan.....	64
	Satisfacción laboral y género.....	65
	Satisfacción laboral y edad.....	65
	Satisfacción laboral y antigüedad.....	65
	Satisfacción laboral y nivel de formación académica.....	66
	Satisfacción laboral y nivel en que enseñan.....	66
	Conclusiones en base a las preguntas complementarias.....	66
	Discusión.....	67
	Recomendaciones.....	70
	A los directivos de la Unión de Guatemala y departamentales de educación de la Unión y de los campos locales.....	71
	Para futuras investigaciones.....	71
	Apéndice	
	A. INSTRUMENTOS.....	72
	B. ANÁLISIS DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS.....	77
	C. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	80
	D. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	82
	E. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS.....	84
	F. TABLAS DE DATOS DEMOGRÁFICOS.....	87
	G. PRUEBAS DE HIPOTESIS NULAS.....	90
	H. RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS.....	103
	REFERENCIAS.....	106

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables.....	43
2. Operacionalización de las hipótesis.....	45
3. Género.....	49
4. Edad.....	50
5. Antigüedad.....	50
6. Nivel de formación académica.....	51
7 Nivel en que enseñan.....	51

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

La presente investigación plantea la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En este capítulo se presentan los antecedentes, las investigaciones realizadas, el planteamiento del problema, la hipótesis de investigación, las preguntas de investigación, los objetivos, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos, la definición de términos y el marco filosófico.

Antecedentes

Clima organizacional

Los seres humanos son seres sociales por naturaleza. El hombre vive en sociedad y lo hace en interrelación con sus semejantes. Cuando Dios creó al hombre dijo: "No es bueno que el hombre esté solo" (Génesis 2:18). Dios mismo, *Elohim*: Padre, Hijo y Espíritu Santo, al momento de la creación, trabajaron en equipo en un clima perfecto y el sexto día veían con satisfacción el fruto de su trabajo creativo: "Y vio Dios todo lo que había hecho, y he aquí que era bueno en gran manera" (Génesis 1: 31).

En la antigüedad, los hombres conformaron equipos de trabajo para emprender grandes planes. (Spielvogel, 2010). Ese fue el caso de Noé y su familia en la construcción del arca. Luego, los postdiluvianos se unieron para construir la torre de Babel, que no tuvo un final feliz. Más tarde en el tiempo, se encuentran monumentales

construcciones que atestiguan del trabajo colectivo e integrado por cientos, si no miles, de personas con un objetivo común; así están hoy las pirámides de Giza en Egipto, las ciudades de Teotihuacán en México, El Mirador y Tikal en Guatemala y Machu Picchu en Perú. Esto sin olvidar el Templo de Jerusalén, del cual solo queda el muro occidental (McNall, 1978). Para llevar a feliz término estas grandes empresas, seguramente se contó con un ambiente propicio para el trabajo.

Para alcanzar sus propios objetivos o los objetivos de la empresa, las personas no trabajan aisladas; lo hacen en sociedad, trabajan en equipos donde se genera un ambiente propicio. La motivación a título individual conduce al clima organizacional. En este contexto, las personas están envueltas en adaptarse a una variedad de situaciones para dar satisfacción a sus necesidades y mantener su equilibrio emocional (Chiavenato, 2010).

El estudio del clima organizacional en los tiempos modernos no es reciente. Según Cardona Echevarry y Zambrano Cruz (2014), en 1939, Lewin, Lippit y White fueron los primeros en aproximarse al concepto de clima organizacional. Se refirieron al mismo como clima social y postularon la presencia de seis dimensiones. A partir de entonces, el término clima organizacional ha tenido varias connotaciones, dependiendo de la disciplina desde la que se aborda (sociología, antropología, psicología). Es en la década del 60 cuando se hacen los más grandes aportes a partir de investigaciones y publicación de libros y artículos. En ese mismo periodo es cuando se conocen los aportes de la psicología organizacional. En los 80, el concepto de clima organizacional se reduce a aspectos psicológicos, sociales y organizacionales y sus interacciones entre sí.

El clima organizacional, también se conoce como ambiente organizacional, clima laboral o ambiente laboral. Para Chiavenato (2009), “el ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas” (p. 260). Para este mismo autor, “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento” (p. 261).

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la empresa, y que influye en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción de los colaboradores. El clima refleja el ambiente interno que existe en las empresas, ya sean industriales, comerciales, o de servicio y en estas últimas se contemplan las instituciones educativas. El clima organizacional proyecta el pensar y el sentir del recurso humano dentro de la organización y este a su vez lo refleja en un comportamiento que puede ser de recelo o de confianza, de progreso o estancamiento. Es por ello necesario resaltar que las características del individuo se verán fortalecidas o debilitadas por la percepción que este tiene de su ambiente laboral. (Aguirre Alemán, Martínez Moreno, Vergara Camacho, Chiñas Valencia y Sánchez Leyva, 2012, p. 16)

De la cita anterior se pueden inferir algunas cuestiones interesantes: (a) el clima organizacional es percibido por los colaboradores de una empresa, (b) el clima organizacional influye en los trabajadores, (c) el clima es el reflejo del ambiente interno de todo tipo de empresas, (d) se refleja en el comportamiento de los trabajadores y (e) las características de las personas se fortalecen o debilitan en función de la percepción que tienen del clima laboral.

El clima de una organización se basa en gran medida en las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones laborales en las que se relacionan con regularidad.

El clima es un concepto multifacético que está formado con frecuencia por las percepciones que los empleados tienen del bienestar, las recompensas y el apoyo que reciben. De allí que lograr un equilibrio entre trabajo y vida personal es también parte del clima (Mazerolle y Eason, 2018).

El clima organizacional constituye un conjunto de características que describen a una organización y la distinguen de otras; a su vez, influye en el comportamiento de los individuos dentro de la organización (Brunet, 1997, citado en López Cota, 2016).

Satisfacción laboral

Por otra parte, la satisfacción laboral es un tema de importancia relacionado con el clima organizacional, por cuanto la satisfacción de los trabajadores está relacionada con la permanencia de los mismos en sus puestos en las empresas, la asistencia regular y la baja rotación en el trabajo. En este sentido, la satisfacción laboral de los empleados es de bastante interés para los líderes y directivos organizacionales por cuanto se reconoce que existe relación entre la satisfacción de los clientes y la satisfacción de los empleados (Hellriegel y Slocum, 2009). “La satisfacción laboral refleja el grado en que las personas encuentran satisfacción en su trabajo. La satisfacción laboral es un conjunto de numerosas actitudes que se adoptan ante diversos aspectos del trabajo y representan una actitud general” (pp. 53 y 56).

La satisfacción laboral puede definirse como “el grado de conformidad de un trabajador respecto a su entorno de trabajo” (Escobedo, Hernández y Rico, 2016, p. 89).

Se puede afirmar que los factores que inciden en la satisfacción laboral son varios y van desde los “elementos intrínsecos y extrínsecos, pasando por las características

individuales del trabajador, el contexto laboral y empresarial hasta el contexto macroeconómico general” (Sánchez Sello, Sánchez Sello, Cruz González y Sánchez Sello, 2014, p. 545).

El concepto de satisfacción laboral ha oscilado desde un sentimiento positivo que percibe una persona por el hecho de realizar un trabajo de su interés hasta un juicio mensurable acerca del propio trabajo (Salessi y Omar, 2017).

“Es posible advertir que la satisfacción laboral es un constructo tan complejo y controvertido, como atractivo e interesante. Prueba de ello es el crecimiento sostenido del número de investigaciones sobre los primeros trabajos sobre la temática hasta la actualidad” (Salessi, 2014, p. 77).

La evaluación de la satisfacción laboral permite a las empresas saber qué factores influyen en el logro de sus objetivos y en la productividad. Posibilita conocer y explicar la conducta del trabajador, así como su desempeño laboral (Boluarte Carbajal y Merino Soto, 2015).

Los beneficios de la satisfacción laboral trascienden la salud mental y física. Los empleados satisfechos suelen tener menos problemas de salud (dolencias cardiovasculares, jaquecas, trastornos del sueño) y menos ansiedad, frustración, culpa, tensión y estrés que los trabajadores insatisfechos. La satisfacción laboral aumenta la resistencia de los empleados al estrés laboral y a sus síntomas. De hecho, algunos informes sugieren que los empleados satisfechos viven más tiempo. En resumen: ¡los trabajadores contentos parecen ser trabajadores saludables! (Dailey, 2012, p.34).

Clima y satisfacción laboral

El clima organizacional y la satisfacción laboral están relacionados, por lo que “es viable afirmar que mientras mejor sea la percepción del clima en la organización mayor

es el grado de satisfacción laboral de los miembros de la institución.” (Montoya et al., 2017, p. 12).

En un estudio sobre clima organizacional y satisfacción laboral, Juárez-Adauta (2012, p. 313) identificó “una alta correlación laboral entre los niveles de satisfacción laboral y clima organizacional”. En otra investigación, se encontró que “los resultados muestran una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral” (Manosalvas, Manosalvas y Nieves, 2015, p.13).

En una investigación más se encontró, entre otros hallazgos, que los trabajadores de servicios financieros, de seguros y de educación “presentan niveles más altos de satisfacción laboral que puede deberse a niveles más altos de educación y habilidades, pero también a la evaluación favorable de los componentes de sus trabajos” (Dueñas Fernández, Iglesias y Llorente Heras, 2010, p. 164).

Los resultados de un estudio realizado en un contexto universitario mostraron que el clima de las áreas administrativas tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral, “lo que tiene implicaciones para el desarrollo de prácticas innovadoras de recursos humanos que fomenten el bienestar y el compromiso de los empleados en la construcción de una organización saludable y socialmente responsable” (Pecino Medina, Mañas Rodríguez, Díaz Fúnez, López Puga y Llopis Marín, 2015, p. 658).

Por lo tanto, atender el clima organizacional en su relación con la satisfacción laboral es una necesidad para los administradores. Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) afirman que algunos de los grandes teóricos de la administración, al formular sus principios y métodos, lo hicieron pensando que los trabajadores se sentirían

motivados solo por el dinero; “no reconocieron que los trabajadores también tienen necesidades sociales y que las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo a menudo son tan importantes como el dinero, por no decir que más” (p.51).

Investigaciones realizadas

Sobre el clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral, López Cota (2016) realizó un estudio con los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social de Montemorelos, Nuevo León, México. La muestra fue de 100 trabajadores que representaron a una tercera parte de la población. En el estudio se utilizaron dos instrumentos; el primero, con 20 declaraciones y una escala tipo Likert con cinco posibles respuestas para medir el grado de clima organizacional y el segundo, con 31 declaraciones y una escala de Likert con siete opciones para medir el nivel de satisfacción laboral. Luego de los análisis estadísticos correspondientes, “se pudo concluir que el grado de clima organizacional percibido por los empleados tiene una influencia lineal positiva y moderada en el grado de satisfacción de los empleados del Instituto del Instituto Mexicano del Seguro Social de Montemorelos, Nuevo León, México” (p. 44).

Bruzual Sandra (2016) llevó a cabo un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Realiability Risk and Managment. Para recolectar los datos, utilizó un instrumento con 20 declaraciones para medir el clima organizacional percibido por los trabajadores, con una confiabilidad de .939; y otro instrumento de 31 preguntas para medir el grado de satisfacción laboral, con una confiabilidad de .947. El estudio fue censal, dado que se encuestó a la

totalidad de los 72 trabajadores. Para el análisis de las hipótesis se aplicaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t de Student y análisis de varianza de un factor.

Se encontró que el grado de clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los trabajadores tuvo un resultado de relación positivo en grado alto ($r = .790$, $p = .000$). Se halló que las variables independientes país de residencia, tipo de empleo, género y edad tuvieron un efecto significativo sobre el grado de satisfacción laboral. Se concluyó que cuanto mejor es el grado de clima organizacional, mejor es el grado de satisfacción laboral percibido por los empleados de la empresa de servicios Realiability Risk and Managment.

En otro estudio, realizado por Rodríguez Durán (2016), se trabajó con una población de 64 empleados administrativos, docentes, de apoyo y de servicios. La conclusión a que se llegó fue que los empleados de los tres colegios estudiados se mostraron muy satisfechos en las instituciones que trabajan y también manifestaron una buena percepción del clima organizacional.

En otro trabajo de investigación sobre satisfacción laboral y clima organizacional, realizado por Sierra Blanco (2015), participaron 109 docentes. La investigación se presenta como empírica, descriptiva y correlacional. Luego de los análisis pertinentes, se concluyó que existe una relación alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes participantes en el estudio.

Planteamiento del problema

La aspiración de los líderes es que su organización sea saludable y socialmente responsable. En caso de las organizaciones adventistas, que se guían por una filosofía de trabajo donde se privilegia a la persona como hijo de Dios, se esperaría que se

propicie el mejor ambiente laboral posible. Como se sabe, el ambiente laboral o clima organizacional es importante para el buen desempeño del recurso humano en cualquier organización, con cuanta mayor razón en los centros educativos; dado que, si los profesores están bien y se perciben bien; es decir, si están laboralmente satisfechos, estarán en mejor disposición de servir con excelencia a los estudiantes.

En Guatemala, la educación adventista data oficialmente del año 1937, año en que fue reconocido por el gobierno de la república el Colegio El Progreso, como se conocía entonces al centro educativo adventista más antiguo de Guatemala, actualmente conocido como Liceo Adventista El Progreso. Con el tiempo, se abrieron varios centros educativos, hasta llegar a 27 en la actualidad. De esos 27 centros educativos adventistas, cuatro están ubicados en el área metropolitana de la Ciudad de Guatemala. Estos centros son los siguientes: el Liceo Adventista El Progreso, el Colegio Juan Bautista Alberti (JUBA), el Colegio Adventista Guatemalteco y el Colegio Adventista Florida.

Hasta el año 2004, los trabajadores de las instituciones educativas adventistas de Guatemala tuvieron la calidad de obreros y las consideraciones que se tienen para estos, incluidas algunas ayudas de las que reciben los pastores. Sin embargo, a partir de 2005, por la cercana quiebra del plan de jubilación de la División Interamericana de los adventistas del séptimo día, la Unión toma la decisión de congelar los años para jubilación de los obreros que tenían más de 13 años e indemnizar a los que tuviesen 12 o menos. Se quitaron todas las ayudas y solo se dejó una ayuda parcial de alquiler para los empleados más antiguos. A los empleados indemnizados se les recontrató con un salario más bajo y con mínimas prestaciones. A partir de ese año, se inició un

proceso en que la mayoría de profesores son jóvenes y que se mantienen por poco tiempo en la organización, mientras continúan estudios en ramas diferentes a la docencia. En los últimos cinco años se han ido retirando los obreros que lograron congelar sus años de jubilación, que fueron muy pocos, y que complementan con una pequeña pensión que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a quienes cumplen 60 años y que hayan cotizado 180 cuotas o sea 15 años completos. Como se indicó, la mayoría de trabajadores actuales son jóvenes maestros que no esperan hacer carrera en la organización o son esposas de pastores que tienen, en cierta forma, asegurado el trabajo a cambio de aceptar traslados a otros centros educativos en otras partes del país en cualquier época del año. En consecuencia, este estudio se enfoca en estudiar si el clima organizacional es predictor de la satisfacción laboral en el personal docente de los colegios adventistas de la ciudad de Guatemala.

Pregunta de investigación

Para realizar el presente estudio, la pregunta de investigación se planteó de la siguiente manera:

¿El clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala?

Preguntas complementarias

Se plantean las siguientes preguntas complementarias:

¿Cuál es el grado de calidad del clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala?

¿Cuál es el grado de calidad de la satisfacción laboral autopercebido de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala?

Objetivos de la investigación

Con el propósito de tener claridad sobre lo que se quiere investigar, a continuación, se presentan los objetivos del estudio:

Determinar si el clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

Evaluar el grado de calidad del clima organizacional y de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

Hipótesis

Es bien conocido que las hipótesis son explicaciones tentativas del problema que se investiga y que se formulan como afirmaciones. Las hipótesis se establecen como las guías del estudio. (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014). En este trabajo de investigación se formularon las siguientes hipótesis de investigación principal y complementarias:

Hipótesis principal

El clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral autopercebida de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

En lo sucesivo, las expresiones clima organizacional percibido y grado de satisfacción laboral autopercebido pueden aparecer también como clima organizacional

y grado de satisfacción laboral, respectivamente, entendiéndose que se refieren a los mismos constructos.

Hipótesis complementarias

Existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su género.

Existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su edad.

Existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su antigüedad.

Existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel de su formación académica.

Existe una diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel académico en el que enseñan.

Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su género.

Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su edad.

Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su antigüedad.

Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel de su formación académica.

Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral autopercebido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel académico en el que enseñan.

Justificación

En el mundo empresarial se da una feroz competencia entre las empresas, con el propósito de ser más competitivo y satisfacer las exigencias de los clientes. Mejorar los procesos de productividad y la calidad de los servicios es vital para la sobrevivencia en el mercado. En una organización saludable, el clima tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Esto tiene implicaciones para el desarrollo de prácticas innovadoras que fomentan el bienestar de los recursos humanos y trae como resultado el compromiso de los empleados (Pecino Medina et al., 2015).

Uno de los grandes retos de las organizaciones es buscar el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados para lograr los objetivos de la entidad. Las instituciones educativas no están exentas de este desafío, como no lo están de la exigencia de los padres de los estudiantes, que esperan cada vez una mejor educación para sus hijos. Y, en el caso de los centros educativos, esa mejor educación y los servicios pasan por la satisfacción o insatisfacción de los docentes.

Por lo tanto, este estudio se justifica porque permitirá abordar el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral en centros educativos adventistas de la ciudad de Guatemala; y con los resultados, los administradores de la Unión de Guatemala de los adventistas del séptimo día podrían tomar algunas decisiones que incidan en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes participantes en el estudio, dado que todos los procesos siempre son susceptibles de mejora. Además, porque al final los más beneficiados serán los estudiantes, que desde la filosofía de la educación adventistas son vistos como hijos de Dios y herederos del reino de los cielos.

Limitaciones

Algunas limitaciones a considerar en el presente estudio fueron las siguientes:

1. Se tomó como población y muestra a la totalidad de los docentes de los cuatro centros educativos adventistas que están ubicados en la ciudad de Guatemala.

2. Para aplicar los instrumentos que pretendían la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en los centros educativos adventistas de la ciudad de Guatemala, se solicitó la autorización de la directora del Departamento de Educación de la Unión de Guatemala de los adventistas del séptimo día, quien inicialmente solo había autorizado hacer el estudio en tres de las instituciones educativas de la ciudad de Guatemala.

3. Una limitación de este estudio la constituyó el hecho de que se tomaron en cuenta únicamente a los cuatro centros educativos existentes en la ciudad de Guatemala, aunque en toda la república de Guatemala, que es al mismo tiempo el territorio de la Unión de Guatemala, existen 27 centros educativos.

4. Otra limitación estuvo constituida por el hecho de que un número considerable de docentes son esposas de pastores. Dada la relación de dependencia y de "lealtad" de ellas hacia los dirigentes locales de la organización adventistas, existió la posibilidad de algún sesgo en las respuestas.

Delimitaciones

En este trabajo se establecen las siguientes delimitaciones:

1. El estudio realizado tuvo como población a los docentes de los centros educativos adventistas de la ciudad de Guatemala, centros que en este trabajo también se nombran como instituciones educativas; por lo tanto, los resultados que se obtuvieron solo podrán ser aplicados a la población estudiada.

2. Los sujetos de la investigación fueron los docentes de todos los niveles de los centros educativos adventistas de la ciudad de Guatemala.

3. Los dos temas abordados fueron el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala. No se abordaron otros factores que puedan estar relacionados con el clima organizacional o con la satisfacción laboral.

4. El estudio se llevó a cabo en el segundo semestre del año 2018.

Supuestos

Se parte de los siguientes supuestos:

1. La investigación indagó sobre el clima organizacional como predictor de la satisfacción de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

2. Se asumió que los docentes encuestados respondieron con veracidad y ética, según como percibían el clima organizacional y como autopercebían la satisfacción laboral en su entorno de trabajo, al momento del estudio.

3. Los docentes que participaron en el estudio lo hicieron de manera voluntaria.

4. Los instrumentos son confiables y válidos.

Marco Filosófico

Para establecer el marco filosófico de este estudio, se considera importante verlo desde dos puntos de vista: desde la investigación y desde la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Principios para la investigación científica

Para entender la importancia que se le da la investigación en la Santa Biblia, debe leerse el Evangelio según San Lucas, capítulo 1, versículos del 1-4. El texto sagrado dice así:

Puesto que ya muchos han tratado de poner en orden la historia de las cosas que entre nosotros han sido ciertísimas, tal como nos lo enseñaron los que desde el principio lo vieron con sus ojos, y fueron ministros de la palabra, me ha parecido también a mí, después de haber investigado con diligencia todas las cosas desde su origen, escribírtelas por orden, oh excelentísimo Teófilo, para que conozcas bien la verdad de las cosas en las cuales has sido instruido.

La investigación es importante en todos los campos de la vida humana y, aunque en el caso de Lucas se trataba de la historia sagrada, impresiona saber que el doctor Lucas le da valor a los siguientes aspectos: (a) la sistematización (poner en orden la historia de las cosas), (b) la veracidad de los hechos (ciertísimas), (c) el testimonio de los protagonistas (cómo lo enseñaron... lo que vieron), (d) la acuciosidad en la

investigación (con diligencia), (e) la amplitud (todas las cosas), (f) las fuentes (desde su origen). (g) la comunicación y divulgación de lo investigado (“escribírtelas por orden, oh excelentísimo Teófilo”) y (h) el propósito (“para que conozcas bien la verdad de las cosas”).

Desde este breve análisis, es posible afirmar que la investigación en la actualidad, debe seguir estos principios delineados en las Sagradas Escrituras. Si se aplican estos principios a los procesos de investigación, seguramente se producirán trabajos de calidad que serán de gran beneficio para la sociedad actual.

Clima organizacional y satisfacción laboral: Labán y Jacob

La historia de Jacob en su relación con Labán, que se relata en los capítulos 29, 30 y 31 de Génesis, ilustra bastante el tema del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. En su afán de aprovecharse de los servicios de Jacob, Labán no dudó en usar a sus hijas. Ellas se dieron cuenta de esta actitud y le recriminan a su padre, poco antes de huir con Jacob. Por otra parte, la Biblia relata que Jacob estaba consciente de la situación y actuaba en consecuencia para recibir cierto grado de recompensa. La Biblia refiere que, con el tiempo, la riqueza de Jacob provocó la envidia de los hijos de Labán y la estancia en ese lugar se hizo insoportable para él. El mismo Labán le cambió el salario diez veces a Jacob. Es de suponerse que el clima laboral para Jacob era insoportable y la satisfacción laboral era nula. Finalmente, Jacob junto con su familia, abandonó Padan-aram y regresó a su tierra con la bendición de Dios.

En estos tiempos modernos, se encuentran casos de trabajadores que se sienten explotados; toman la decisión de trabajar por su cuenta y, con el tiempo, establecen negocios que le hacen competencia a su antiguo jefe y a veces hasta lo superan. Una de las lecciones que se pueden aprender es que así como Dios bendijo el trabajo honrado y tesorero de Jacob puede bendecir el trabajo y el emprendimiento de sus hijos hoy, proveyéndoles de un clima organizacional agradable, acompañado de una placentera satisfacción laboral. A través de Juan, el amado, Dios dice: "Amado, yo deseo que tú seas prosperado en todas las cosas, y que tengas salud, así como prospera tu alma" (3ª de Juan 2).

Definición de términos

En seguida se definen los principales términos utilizados en la presente investigación:

Clima organizacional: se entenderá como clima organizacional el conjunto de cualidades del ambiente laboral, percibido por los docentes y que influyen en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción laboral.

Satisfacción laboral: se entenderá como satisfacción laboral el grado en que los docentes perciben que su ambiente de trabajo es agradable y que tienen una sensación positiva de las condiciones en que realizan su labor magisterial.

Docentes: son todos aquellos empleados o empleadas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día que laboran en los centros educativos adventistas ubicados en la ciudad de Guatemala y que ejercen docencia en cualquiera de los niveles del sistema educativo de Guatemala. No se aplica el término docente a quien solamente ocupa un puesto administrativo, tal como director, secretaria, contador.

Instituciones educativas adventistas o centros educativos adventistas: se refiere a entidades que opera la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Guatemala y que ofrecen servicios educativos regulados por el gobierno de la república de Guatemala, a través del Ministerio de Educación. Estos centros educativos atienden varios niveles educativos en el mismo local y en la misma jornada.

Niveles educativos: se entiende por niveles educativos, los establecidos en la Ley de Educación Nacional, Decreto legislativo No. 12-9 y su reglamento. Para el efecto, esta ley establece los niveles de educación inicial, educación preprimaria, educación primaria y educación media. Esta última se divide en ciclo básico y ciclo diversificado. (Congreso de la República de Guatemala, 1991) (Ministerio de Educación, 1977).

Organización del estudio

En el presente estudio se pretende responder a la siguiente pregunta: ¿El clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala? Se busca establecer si el clima organizacional percibido es determinante del grado de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y evaluar el grado de calidad del clima organizacional y de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, para lo cual estudio se divide en cinco capítulos.

Capítulo I. Dimensión del problema. Contiene los siguientes elementos: antecedentes, planteamiento del problema, preguntas de investigación, objetivos, hipótesis, justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos, marco filosófico y definición de términos.

Capítulo II. Presenta el marco teórico.

Capítulo III. Presenta la metodología: tipo de investigación, la población, la hipótesis nula, los instrumentos, la operacionalización de variables e hipótesis, la recolección y el análisis de los datos.

Capítulo IV. En este capítulo se muestran los resultados obtenidos como producto del instrumento aplicado a los participantes en el estudio. Incluye el análisis realizado a las hipótesis de la investigación y las respuestas más significativas a las preguntas complementarias.

Finalmente, en el Capítulo V se exponen las conclusiones, la discusión derivada de las conclusiones y dos recomendaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

En esta investigación se pretendió conocer si el clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

Clima organizacional y satisfacción laboral

Las organizaciones están constituidas por personas y son las personas las que les dan vida. Una empresa o entidad cualquiera puede tener capital, tierra y tecnología, pero si no tiene el talento humano no puede funcionar. Pero ese talento humano necesita de ciertas condiciones para ser efectivo y productivo. De allí la necesidad de crear las condiciones para que el ambiente laboral sea el óptimo para todos los miembros de la organización. Una de las mayores preocupaciones actuales de los líderes de las empresas grandes, medianas o pequeñas se relaciona con el bienestar de sus colaboradores. Hoy, más que en otro tiempo, los trabajadores también están más conscientes de las condiciones en las que laboran. Emprendedores y trabajadores reconocen que el ambiente laboral es importante para la satisfacción laboral y el buen funcionamiento de las instituciones. Quizá por ello, desde hace algunas décadas, se le ha dado énfasis al estudio del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral.

Clima organizacional

La fundamentación teórica del clima organizacional no es reciente, Cardona Echeverry y Zambrano Cruz (2014) mencionan que, en 1939, Lewin, Lippit y White fueron los primeros en aproximarse al concepto de clima organizacional. Se refirieron al mismo como clima social y postularon la presencia de seis dimensiones. A partir de entonces, el término clima organizacional ha tenido varias connotaciones, dependiendo de la disciplina desde la que se aborda (sociología, antropología, psicología). Es en la década del 60 cuando se hacen los más grandes aportes, a partir de investigaciones y publicación de libros y artículos. En ese mismo periodo es cuando se conocen los aportes de la psicología organizacional. En los 80, el concepto de clima organizacional se reduce a aspectos psicológicos, sociales y organizacionales y sus interacciones entre sí.

Definiciones de clima organizacional

Para comprender qué es el clima organizacional, es importante revisar lo que dicen varios autores. Para Rodríguez, Rodríguez y Schneider (citados en Merchant, 2006), el clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas y que les son significativas; estas vienen a ser particularidades que describen y diferencian a una entidad de otra e influyen en el comportamiento organizacional.

“El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura” (Salazar, 2009, p. 67). La socialización de la cultura y atención al estudio del clima son fundamentales

para el éxito en una época donde la colaboración entre los integrantes de un equipo son fuente de ventajas competitivas.

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. (Chiavenato, 2009, p. 59)

Según se entiende de lo expuesto por Chiavenato, el clima organizacional se vincula mucho con la motivación y está relacionado con varios factores internos y externos de la organización; en realidad, se basa en la percepción de los involucrados. Es interesante, entonces, comprender que el clima organizacional percibido, ese ambiente interno, no solo se relaciona con la motivación, sino que puede ser positivo o negativo y de ello depende en gran medida la satisfacción o frustración de los miembros de una organización.

Para Aguirre Alemán, Martínez Moreno, Vergara Camacho, Chiñas Valencia y Sánchez Leyva (2012), el clima organizacional se entiende como

la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida por los miembros de la empresa, y que influye en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción de los colaboradores. El clima organizacional refleja el ambiente interno que existe en las empresas, ya sean industriales, comerciales, o de servicio y en éstas últimas se contemplan las instituciones educativas. (p. 16)

En este sentido, se puede decir que el clima organizacional es el reflejo del ambiente interno que se da en las empresas en organizaciones de diferentes giros, incluidas las instituciones educativas.

Según Guízar (2013), para comprender el clima organizacional es importante destacar algunos aspectos como estos: (a) el clima está referido a las características del medio ambiente de trabajo, (b) esas características propias de la organización son percibidas por colaboradores inmersos en ese ambiente laboral, (c) el clima percibido tiene incidencia en el comportamiento laboral de los trabajadores involucrados, (d) las características de una organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de un departamento a otro dentro de una misma institución, (e) el clima organizacional, la organización como tal, sus características y las personas que la integran constituyen un sistema dinámico e interdependiente, (f) las particularidades del clima laboral son susceptibles de sufrir variación por “decisiones, acciones, sistemas y actitudes promovidas desde los altos niveles de la organización para influir de manera positiva en el desempeño de los individuos y la empresa en general” (p. 37).

Para Robbins y Judge (2009), la mejor descripción del clima es temporal, por cuanto la mayoría de trabajadores se desempeñan en un ambiente laboral cambiante, los puestos de trabajo se rediseñan continuamente, las tareas se realizan por equipos que se renuevan, los trabajadores necesitan actualizarse constantemente y los índices de rotación son altos. Las empresas se tienen que reinventar, recortan operaciones, cambian de dueño, subcontratan algunas operaciones y terminan sustituyendo a trabajadores permanentes por personal temporal.

Se puede resumir diciendo que el clima organizacional es el conjunto de percepciones que los empleados y directivos de una organización tienen de su ambiente laboral interno y externo; y que esta percepción influye en aspectos como la

satisfacción, la motivación, el desempeño y el comportamiento de los trabajadores. Dicho de otra manera, el clima organizacional es el cúmulo de apreciaciones que los colaboradores de una empresa tienen de las prácticas y procedimientos compartidos por sus miembros en un determinado ambiente laboral.

Componentes del clima organizacional

El clima organizacional es uno de los factores determinantes en la motivación, la productividad y la satisfacción laboral. También tiene gran influencia en los procesos de cambio, en la innovación y en la gestión administrativa de las instituciones. Sin duda, por ello algunas organizaciones promueven el estudio del clima hacia el interior de las mismas. Para medir el clima organizacional hace falta identificar los elementos que lo componen, el número de los cuales varía ligeramente, dependiendo del autor o de los instrumentos que se utilizan en la evaluación de los mismos; en unos más, en otros menos, pero todos orientados a la misma variable.

Para Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), los componentes usuales del clima organizacional se agrupan en cuatro aspectos: el ambiente físico, el ambiente social, las características personales, las características estructurales y el comportamiento organizacional. Cada uno de estos elementos se puede desglosar así:

1. Ambiente físico. El contexto físico comprende el espacio de trabajo, las oficinas, las instalaciones, el mobiliario, los equipos, el color de las paredes, la temperatura, las condiciones de iluminación y ventilación, así como los niveles de contaminación.

2. Ambiente social. El medio social abarca aspectos como el compañerismo, la comunicación, la lealtad, la amistad, la confianza y la resolución de conflictos.

3. Características personales. En este apartado se consideran aptitudes, actitudes, motivaciones y expectativas de las personas involucradas.

4. Características estructurales. Como elemento complementario a las características personales, las estructurales están referidas a la empresa: cómo se organiza, el estilo de liderazgo, las normas, la forma en que se gestiona, etc.

El comportamiento organizacional está constituido por factores como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral y el nivel de tensión.

Los componentes arriba considerados, en su totalidad o en parte, contribuyen a la conformación del clima organizacional percibido por los integrantes de una organización que, su vez, inciden, entre otros, en el sentido de pertenencia, la efectividad, la calidad de los servicios y, en forma global, en el desempeño de las organizaciones.

Satisfacción laboral

Una organización que se precie de darle el valor que les corresponde a sus trabajadores tiene como uno de sus más grandes desafíos asegurarse de que sus empleados estarán bien y que el nivel de satisfacción laboral sea elevado. De hecho, muchas organizaciones de diversa índole y de varias ramas en la actualidad le dan mucha importancia a la satisfacción laboral. Los directivos saben que los trabajadores contentos serán más productivos y atenderán mejor a la clientela. Como consecuencia, si los clientes son bien atendidos y están satisfechos, las ventas y el flujo de efectivo aumentan. El resultado final es que todos ganan: los trabajadores, los directivos, los dueños o accionistas y, por supuesto, los clientes. El estudio de la satisfacción laboral se plantea relacionado con variables sociales, culturales, psicológicas, organizacionales, económicas, ambientales y ergonómicas. En este trabajo se

pretende relacionarlo con el clima organizacional, específicamente en instituciones educativas.

Definiciones de satisfacción laboral

Uno de los aspectos más estudiados en las organizaciones empresariales es la satisfacción laboral. Para Pecino Medina et al. (2015), la definición más utilizada y difundida de satisfacción laboral es la ofrecida por Locke (1976), que la define como el “estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona en su ambiente de trabajo” (p. 660). Los mismos autores afirman que, desde este punto de vista, la satisfacción laboral es una actitud o un conjunto de actitudes que un empleado tiene hacia el trabajo y los factores con él relacionados.

Según Escobedo, Hernández y Rico (2016), la satisfacción laboral puede definirse “como el grado de conformidad de un trabajador respecto a su entorno de trabajo” (p. 69). En el campo del comportamiento organizacional, la satisfacción laboral refleja el grado en que las personas encuentran satisfacción en su trabajo. En este sentido, la satisfacción laboral se ha vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación en el trabajo, dado que la rotación alta tiene costos fuertes para las empresas (Hellriegel y Solcum, 2009).

Para Robbins y Judge (2009), la satisfacción en el trabajo se entiende como una sensación positiva sobre el propio trabajo, que surge de la evaluación de las características del mismo. Según este autor, una persona que tiene alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos hacia el mismo y viceversa. También afirma que

cuando la gente habla de actitudes de los empleados, por lo general se refiere a su satisfacción en el trabajo.

La satisfacción laboral hace referencia a un estado emocional positivo y agradable, vinculado a una ejecución eficaz de tareas y una valoración positiva de esa ejecución. (Wilkin, 2013, citado en Merino, Fernández y Bargsted, 2015).

Se podría decir que los empleadores, al promover la satisfacción laboral, buscan la felicidad del empleado, pero también van tras el logro de la eficiencia organizacional, de manera que entender y atender los factores relacionados con la satisfacción laboral es de importancia para las organizaciones, pero también es de mucho beneficio para los trabajadores y sus familias. Un trabajador satisfecho es, a menudo, un trabajador más productivo y comprometido con la misión y la visión de la empresa.

Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral

Al vincular el clima organizacional con la satisfacción laboral, es necesario establecer que el trabajo no se puede dissociar de la vida personal de los empleados; ambos están interconectados. Gibson (2012) dice que se han dado dos explicaciones sobre la interrelación entre trabajo y vida personal. A la primera, le llama "efecto de compensación" (p. 194). Esta sugiere que la satisfacción personal y laboral se relacionan negativamente. Es decir, que, si una persona no está satisfecha en el trabajo, busca actividades motivadoras en su vida personal para sentirse compensado. Por el contrario, esa persona que no encuentra satisfacción en su vida personal busca en sus ocupaciones laborales el contentamiento y el gusto por la vida. La segunda explicación sugiere que la satisfacción laboral o la insatisfacción se extiende a la vida

personal. En sentido opuesto, tener una vida personal satisfactoria repercute positivamente en el ambiente laboral y viceversa. Esta explicación parece tener más apoyo en la investigación. A partir de lo anterior, se puede deducir que el clima organizacional y la satisfacción laboral están igualmente interrelacionados

El clima organizacional como una de las variables organizacionales tiene influencia en la vida laboral de los empleados. En un estudio realizado con funcionarios públicos del sector salud en Chile, se encontró que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y las variables organizacionales (Pérez Zapata, Peralta Montesinos y Fernández Dávila, 2014). Por otro lado, se encontró una posible influencia de los factores ergo-ambientales como detonantes de un mejor nivel de satisfacción laboral (Escobedo et al., 2016).

En un estudio realizado con empleados del sector turismo, se encontró que la satisfacción laboral de los empleados se ve directamente afectada por factores tales como las facilidades físicas del lugar de trabajo, las relaciones humanas, las condiciones financieras y las relaciones sociales sanas (Aksoy et al., 2018). Desde esta perspectiva se puede afirmar que, para aumentar los niveles de satisfacción de los empleados, es importante y necesario conocer sus expectativas, a fin de responder a ellas. Esto implicaría ofrecer oportunidades de ascenso, recompensas, bonos cuando así fuera pertinente, hacerlos sentir valorados, organizar actividades de convivencia social y, por supuesto, facilitarles los recursos y herramientas necesarios para el buen desempeño de sus labores y el cumplimiento de sus funciones.

Otros factores, además del clima, que afectan la satisfacción laboral son la autoeficacia y la irritación laboral (Merino et al., 2015), el estrés del rol y el empowerment

(Orgambídez Ramos, Moura y de Almeida, 2017); la ambigüedad de rol y la ciudadanía organizacional (Díaz-Funes, Pecino y Mañas, 2016). También influyen las variables disposicionales, es decir, el capital psicológico, la inteligencia emocional y el cinismo organizacional (Salesi y Omar, 2017).

El clima organizacional y la satisfacción laboral en ambientes educativos

El ambiente que se respira en cada organización, particularmente en los centros educativos, es importante porque determina de alguna manera el actuar y las relaciones de los docentes con los demás miembros de la comunidad educativa. Se podría decir que las instituciones educativas no difieren mucho de otras organizaciones en cuanto a que tienen los mismos componentes del clima organizacional que cualquier otra empresa. Sin embargo, hay un punto en que se distinguen: en los centros educativos, los docentes trabajan con la formación del carácter de los estudiantes.

Esta enorme responsabilidad, la formación de quienes integran las nuevas generaciones, hace que los líderes y directivos de las entidades educativas deban preocuparse más por desarrollar un clima organizacional óptimo para los profesores y, en consecuencia, para los estudiantes. Si el clima laboral está bien para los profesores, seguramente va a repercutir en los procesos de enseñanza-aprendizaje; en la disciplina escolar, en la evaluación de los aprendizajes, en la promoción académica, en los índices de aprobación, etc. De manera que atender el clima organizacional en las escuelas públicas y privadas es una necesidad de primer orden.

Respecto de la satisfacción laboral, Cantón Mayo y Téllez Martínez (2016) realizaron un análisis de los estudios llevados a cabo sobre la satisfacción laboral y

profesional de los profesores y concluyeron que estos tienen una amplia tradición y una diversidad de líneas: laborales, psicológicas, pedagógicas, sociológicas y otras. El estudio de la satisfacción laboral y profesional de los profesores ha sido preocupación de varios investigadores por años. Estos autores afirman, además, que la satisfacción laboral docente se relaciona con cuestiones tales como el rendimiento de los alumnos, el estrés, el abandono de la profesión, la salud y el rendimiento laboral.

En una investigación realizada con docentes y personal administrativo en una universidad chilena, se encontró que los resultados evidenciaron la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Según los autores de este estudio, es viable afirmar que, cuanto mejor sea la percepción del clima, tanto mayor será el grado de satisfacción laboral de los miembros de la institución (Montoya et al., 2017).

Los resultados de un estudio en un contexto universitario muestran que el clima de las áreas tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral, lo que tiene implicaciones para el desarrollo de prácticas innovadoras de recursos humanos que fomenten el bienestar y el compromiso de los empleados en la construcción de una organización saludable y responsable socialmente (Pecino Medina et al., 2015).

Para Fernández Argüelles, Cobos Díaz, y Figueroa Varela (2015), el clima organizacional es una variable que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual en el área laboral. En un estudio realizado con docentes de la Universidad Técnica de Machala, en Ecuador, se concluyó que el clima organizacional influye en el comportamiento de los docentes desde las prácticas, las políticas y el liderazgo de la organización. En otro estudio realizado en una institución de

educación superior en México, por Del Ángel Salazar, Gámez Velázquez, Martínez Díaz, Meléndez Chávez y Zepeta Hernández (2017), se concluyó que el clima percibido por el personal docente y administrativo influye en sus expectativas y por lo tanto en el logro de los objetivos institucionales.

En la misma dirección, Manosalvas et al. (2015), al hacer un análisis riguroso de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, afirman que los resultados de su estudio corroboran y enriquecen conclusiones obtenidas en estudios previos sobre la relación directa entre ambos constructos.

También es importante encontrar que aunque en general los profesores se sienten satisfechos con su trabajo, no siempre son valorados. En un estudio realizado en Chile por Hernández Silva, González Donoso, Pavez Lizárraga y Tecpan Flores (2017), se concluyó que ser profesor da satisfacción personal en relación con la responsabilidad social; sin embargo, la compensación económica recibida es baja. O sea que la valoración positiva que perciben los profesores les causa satisfacción por su rol de formadores, pero esta estimación contrasta con la baja valoración percibida por el Estado y la sociedad en general.

Sierra Blanco (2015), en un estudio sobre satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la Iglesia Adventista en la Unión Colombiana del Sur, concluye que cuando los docentes están satisfechos, existe un buen clima organizacional, y viceversa. En su investigación, encontró que los docentes de nivel preescolar y primario presentan un nivel de satisfacción laboral mayor que los docentes de educación secundaria.

Quien ha sido docente sabe de la carga de trabajo que tienen que llevar y sobre- llevar los maestros. En la mayoría de casos, quienes se dedican profesionalmente a la enseñanza, por alguna razón, terminan llevando trabajo a casa. Y no se trata únicamente del trabajo de preparar clases y calificar tareas; se trata también de la carga emocional que algunos se ponen encima cuando se enteran de la situación particular de sus estudiantes. De allí la necesidad de estudiar la relación entre el clima organiza- cional y la satisfacción laboral entre los docentes, sobre todo si se considera que la satisfacción laboral del maestro es fundamental para el funcionamiento exitoso de las escuelas (Stearns, Banerjee, Mickelson y Moller, 2014).

El papel de los administradores en el clima organizacional y en la satisfacción laboral

Los administradores y líderes de las instituciones educativas juegan un rol importante, porque ellos tienen los recursos y toman las decisiones. Ellos son actores claves en la gestión de un clima de confianza, armonía y relaciones que propicien la satisfacción laboral. Una de las maneras en las que los directivos pueden optimizar su aportación al ambiente y la satisfacción de los trabajadores es a través del acompaña- miento. Mejor si ese acompañamiento es planificado y sistemático. Un programa de acompañamiento docente puede hacer mucho para mejorar la satisfacción laboral. Un estudio realizado con docentes por Bravo Carrasco et al. (2017) demostraron que un programa de acompañamiento directivo –PAD- incide en el mejoramiento de la satisfacción laboral y en la percepción que tienen los docentes de la labor de acompañamiento realizada por los directivos de un centro educativo. A largo plazo,

este acompañamiento y la percepción que se tiene de él redundarán en beneficio de los docentes, de la organización y de sus usuarios.

La relación entre la satisfacción laboral, el clima y la cultura organizacional percibida es importante que sea entendida por los líderes, porque a ellos les corresponde ayudar a crear de manera eficiente las condiciones para tener un cuerpo docente motivado que permita a la escuela alcanzar los objetivos propuestos (Hosseinkhanzadeh, Hosseinkhanzadeh y Yeganeh, 2013).

Por otra parte, siendo que este estudio está orientado a explorar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en instituciones educativas adventistas, también es necesario mencionar que el clima organizacional en la organización adventista tiene sus propias características, particularmente porque se cree que quien trabaja en una institución de la Iglesia ha recibido una especie de llamado, por lo que, aparte de las condiciones ambientales, existe el “compromiso cristiano” de servir y servir bien, independientemente de las circunstancias. En un estudio realizado en la Universidad Peruana Unión, por Silva y Acuña (2014), se encontró que los misioneros y empleados presentan un elevado compromiso cristiano con Dios, probablemente porque los mismos, al tener un mayor vínculo con la institución donde trabajan, ejercen una mayordomía responsable con Dios. Tristemente, invocando ese compromiso cristiano, algunos altos dirigentes de la Iglesia Adventista se aprovechan del sector docente para hacerle trabajar en condiciones que no representan los valores de la organización adventista. Sobre este particular, los presidentes de campo y directores de educación están llamados a cumplir con las pólizas de la organización para mejorar el clima organizacional de las escuelas adventistas. Ellos tienen mucha influencia

sobre los pastores y dirigentes menores, pues de acuerdo con la teoría del aprendizaje social, los individuos poderosos y de alto estatus pueden influir significativamente en los comportamientos de los demás (Tucker, Ogunfowora y Ehr, 2016).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

En esta investigación se pretendió conocer si el clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

Este capítulo presenta la metodología con el siguiente contenido: tipo de investigación, población, hipótesis nulas, instrumentos, operacionalización de las variables e hipótesis, recolección de datos y análisis de datos.

Tipo de investigación

Primero, es importante recordar que, a través del tiempo, en la historia de la ciencia, “han surgido diversas corrientes de pensamiento –como el empirismo, el materialismo dialéctico, el positivismo, la fenomenología, el estructuralismo- y diversos marcos interpretativos como la etnografía y el constructivismo que han originado diferentes rutas en la búsqueda del conocimiento” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 4). Desde el siglo pasado hasta años recientes, estas corrientes se agruparon en dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo. De unos años para acá se habla del enfoque mixto.

La presente investigación se considera con enfoque cuantitativo y con alcances explicativo y descriptivo. Además, es una investigación de campo.

Es de enfoque cuantitativo, por cuanto pretende evaluar el grado de calidad del clima organizacional percibido y de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala. Se recolectaron datos que posteriormente fueron objeto de análisis estadístico. El enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 4).

Por otra parte, al trabajar una investigación, es necesario establecer el alcance o nivel de la misma. Desde el enfoque cuantitativo, los alcances pueden ser exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. Para Valencia, Plaza, Palacios y Ñaupas (2015), los alcances también se pueden llamar niveles de la investigación básica o pura.

En el presente caso, el estudio es descriptivo porque buscó especificar las características del clima organización y la satisfacción laboral en una población determinada. “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 92).

Esta investigación es explicativa porque pretendió dilucidar si el clima organizacional es predictor de la satisfacción laboral. Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se

relacionan dos o más variables (Hernández Sampieri et al., 2014).

Esta investigación se considera de campo, porque los datos se recolectaron directamente de los sujetos participantes en el estudio. En este caso, los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

Población

Los participantes de este estudio fueron los docentes de las instituciones educativas o centros educativos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la ciudad de Guatemala. En los cuatro centros educativos trabajan un total de 63 docentes en los niveles de preprimaria, primaria y secundaria (K12). No se incluye al personal administrativo.

Considerando que el número de profesores es relativamente pequeño, no se tomó una muestra sino a la totalidad de la población. El estudio fue censal en lugar de muestral.

Instrumentos de medición

Esta sección contiene la información sobre los dos instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral utilizados en este estudio.

Clima organizacional

Para medir la variable clima organizacional, se aplicó el instrumento utilizado por Campos (2013). Para el presente estudio, se tomó únicamente la sección que corresponde a Clima organizacional. El instrumento consta de 20 declaraciones y utiliza una escala de Likert de siete posibles respuestas. El procedimiento para la elaboración de este instrumento, según los autores, fue el siguiente:

1. Se realizó una consulta de la bibliografía existente.
2. Se analizaron algunos instrumentos.
3. Se hizo una selección de las dimensiones de cada una de las variables.
4. Se elaboró una lista de las declaraciones de cada instrumento.
5. Se hizo un análisis y una selección de las declaraciones por la autora y sus asesores y se eliminaron algunas.
6. Se elaboraron las variables observadas que constituirían el instrumento.
7. Se hizo un estudio con claridad y pertinencia de cada una de las variables, por parte de expertos en investigación y administración.
8. Los expertos propusieron algunas modificaciones que fueron consideradas.
9. Se hizo una prueba piloto con 30 empleados de una empresa.
10. Se realizaron algunas modificaciones en la redacción para darle mayor claridad a las preguntas.
11. Se confeccionó el instrumento final que consta de estas tres secciones: una descripción del objetivo de la investigación e instrucciones generales, los datos demográficos y las 20 variables observadas con siete opciones a elegir: (a) *pésimo*, (b) *muy malo*, (c) *malo*, (d) *regular*; (e) *bueno*, (f) *muy bueno* y (g) *excelente*.

Satisfacción laboral

Para medir la variable satisfacción laboral, se escogió el instrumento elaborado por Lazo (2009), en el que se repite la misma operación del instrumento anterior. De este instrumento, se tomó la satisfacción laboral, que consta de 25 declaraciones y que se responde usando una escala de Likert de siete posibles respuestas. Las siete opciones a elegir que fueron utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: (a)

totalmente insatisfecho, (b) muy insatisfecho, (c) algo insatisfecho, (d) indeciso, (e) algo satisfecho, (f) muy satisfecho y (g) totalmente satisfecho.

Validez

Méndez (2006), al hablar de la validez y confiabilidad de un instrumento, afirma lo siguiente: "Para que un cuestionario sea confiable debe medir realmente el rasgo o rasgos que se intenta estimar. Debe dar medidas confiables, de manera que puedan obtenerse los mismos resultados de su múltiple aplicación en condiciones similares" (p. 298). En este apartado se abordará el tema de la validez de los instrumentos.

Para Hernández Sampieri et al. (2014), la validez de un instrumento se refiere al grado en que realmente la variable mide lo que busca medir. Es decir, que el instrumento es válido si está midiendo lo que se cree que está midiendo.

La validez puede presentar diferentes clases de evidencias. La primera está relacionada con la validez de contenido. Este tipo de validez representa el grado en que un instrumento determinado representa el concepto o variable que desea medir y si abarca sus principales dimensiones. La segunda es la validez de criterio, que se establece al comparar los resultados de algún criterio externo que procura medir lo mismo; puede ser llamada validez concurrente, si se fija en el presente de manera paralela, y validez predictiva, si el criterio se fija en el futuro. La tercera es la validez de constructo, que está referida a qué tan exitosamente el instrumento mide y representa un concepto teórico determinado.

Para complementar la validez de contenido, el instrumento fue aprobado por los asesores de esta investigación, quienes autorizaron su aplicación. En cuanto a la validez de constructo, en el Apéndice B se presentan las tablas de análisis de las

variables clima organizacional y satisfacción laboral, que se explican brevemente a continuación.

Validez del instrumento de clima organizacional

Aparte del proceso indicado para asegurar la validez del instrumento y que fue realizado previo a administrarlo, se procedió a realizar un análisis estadístico. Al realizarse el análisis de la variable clima organizacional, se encontró que el KMO fue de .811, la prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una chi cuadrada de 888.129, con 190 grados de libertad y una significación de .000. De acuerdo con los parámetros, el instrumento es válido.

Validez del instrumento de satisfacción laboral

Con el instrumento para medir la satisfacción laboral se procedió de la misma manera que con el instrumento para la variable clima organizacional. El resultado del instrumento sobre satisfacción laboral fue así: el KMO fue de .850, la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó como resultado una chi cuadrada de 1299.463, con 300 grados de libertad y una significación de .000. El nivel de significación con ese valor es adecuado.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida a un mismo individuo, caso u objeto produce los mismos resultados. (Hernández Sampieri et al., 2014). Es decir que, si un instrumento es aplicado en las mismas condiciones a las mismas personas en momentos diferentes y los resultados no son coherentes, el instrumento no es confiable. La fiabilidad de un instrumento de

variables clima organizacional y satisfacción laboral, que se explican brevemente a continuación.

Validez del instrumento de clima organizacional

Aparte del proceso indicado para asegurar la validez del instrumento y que fue realizado previo a administrarlo, se procedió a realizar un análisis estadístico. Al realizarse el análisis de la variable clima organizacional, se encontró que el KMO fue de .811, la prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una chi cuadrada de 888.129, con 190 grados de libertad y una significación de .000. De acuerdo con los parámetros, el instrumento es válido.

Validez del instrumento de satisfacción laboral

Con el instrumento para medir la satisfacción laboral se procedió de la misma manera que con el instrumento para la variable clima organizacional. El resultado del instrumento sobre satisfacción laboral fue así: el KMO fue de .850, la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó como resultado una chi cuadrada de 1299.463, con 300 grados de libertad y una significación de .000. El nivel de significación con ese valor es adecuado.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida a un mismo individuo, caso u objeto produce los mismos resultados. (Hernández Sampieri et al., 2014). Es decir que, si un instrumento es aplicado en las mismas condiciones a las mismas personas en momentos diferentes y los resultados no son coherentes, el instrumento no es confiable. La fiabilidad de un instrumento de

medición se puede determinar por medio de técnicas diferentes. En este caso, para el análisis de confiabilidad de acuerdo con la población encuestada, se usó el método de alfa de Cronbach. Las pruebas de confiabilidad aparecen en el Apéndice C.

Confiabilidad del instrumento de clima organizacional

Al realizar el análisis mediante el método de alfa de Cronbach, en el instrumento que pretendió medir el nivel de clima organizacional percibido por los docentes participantes en este estudio, se obtuvo un valor de .926. El coeficiente obtenido se considera muy bueno.

Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Al someter a análisis el instrumento que se usó para medir el grado de satisfacción, mediante el método alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de .955. Este valor se considera muy bueno para el nivel de confiabilidad del instrumento.

Operacionalización de las variables

Hernández Sampieri et al. (2014) indican que el tránsito de una variable teórica a indicadores empíricos medibles y verificables es la operacionalización. Esta se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable. En esta parte se presenta la operacionalización de la variable clima organizacional. La tabla completa de operacionalización de variables aparece en el Apéndice D.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Clima organizacional	Se entenderá como clima organizacional el conjunto de cualidades del ambiente laboral, percibido por los docentes y que influyen en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción laboral.	La escala de la medición de la variable es: 1. Pésimo 2. Muy malo(a) 3. Malo(a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno(a) 7. Excelente	Para conocer el nivel de clima organizacional se obtendrá la media aritmética de las 20 declaraciones de la sección de clima organizacional contenida en el instrumento: Factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios División Interamericana, (Campos, 2013), con ligeras adaptaciones que se hace para este estudio. Para las conclusiones de la media aritmética se usará la siguiente escala: 1. Pésimo 2. Muy malo(a) 3. Malo(a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno(a) 7. Excelente

Hipótesis nulas

En el proceso de investigar, el método científico plantea la necesidad de someter a prueba las hipótesis. Para someter a prueba o contrastar una hipótesis, es necesario, además de formular la hipótesis de investigación, elaborar una hipótesis nula (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014). Las hipótesis nulas son las que desmienten o contradicen a las hipótesis de investigación. Como viene a ser la contraparte de la hipótesis de investigación, hay prácticamente tantas hipótesis nulas como las que se plantean como hipótesis de investigación en un determinado estudio. Las hipótesis nulas se simbolizan con H_0 . En el presente estudio, la hipótesis nula se plantea así:

Hipótesis nula principal

H_0 . El clima organizacional percibido no es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

Hipótesis nulas complementarias

H01. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su género.

H02. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su edad.

H03. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su antigüedad.

H04. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel de su formación académica.

H05. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel académico en el que enseñan.

H06. No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su género.

H07. No existe diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su edad.

H₀₈. No existe diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su antigüedad.

H₀₉. No existe diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel de su formación académica.

H₁₀. No existe diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel académico en el que enseñan.

Operacionalización de las hipótesis

A manera de muestra se presenta una parte de la operacionalización de hipótesis (ver Tabla 2). La tabla completa se presenta en el Apéndice E.

Tabla 2

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₀ . El clima organizacional percibido no es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.	Independiente Clima organizacional	Escala	Regresión lineal simple
	Dependiente Satisfacción laboral	Escala	
H ₀₁ . No existe una diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su género.	Dependiente Clima organizacional	Escala	Prueba <i>t</i>
	Independiente Género	Nominal	

Preguntas complementarias

Se plantearon las siguientes preguntas complementarias, cuyas respuestas se analizan en el apartado correspondiente.

¿Cuál es el grado de calidad del clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala?

¿Cuál es el grado de calidad de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala?

Recolección de datos

Para la recolección de datos se procedió de la siguiente manera:

1. Primero, se procedió a solicitar el permiso a la directora del Departamento de Educación de la Unión de Guatemala de los ASD
2. En segundo lugar, se contactó a las directoras de los centros educativos adventistas de la ciudad de Guatemala para ponerse de acuerdo sobre el día y la hora en que se aplicarían los cuestionarios.
3. En las fechas indicadas se aplicaron los instrumentos en el centro de trabajo de los docentes participantes.
4. Los instrumentos se aplicaron únicamente a los docentes; del total de 63 docentes, se encuestó a 61, pues faltaron dos docentes, una maestra en el Colegio Adventista Juba y otra en el Colegio Adventista Florida.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos, se procedió a vaciarlos cuidadosamente en una hoja de Excel, luego se trabajó en el análisis de los mismos con la ayuda de software

SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) bajo la supervisión del asesor principal para garantizar la confiabilidad de los resultados. Las pruebas utilizadas fueron la regresión lineal simple, la prueba *t* de Student y la prueba de Análisis univariado de varianza.

Resumen

En este capítulo se presentó el tipo de investigación, la población participante en el estudio, el proceso para la selección de los instrumentos y lo referido a la validez y confiabilidad de los mismos; asimismo, aparecen la operacionalización de variables e hipótesis y las preguntas complementarias. Finalmente, se explica la forma en que se recolectaron los datos, cómo se analizaron y qué tipo de pruebas estadísticas fueron aplicadas para estos análisis.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Introducción

El objetivo de esta investigación fue determinar si el clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, en el año 2018.

Esta investigación se considera de enfoque cuantitativo y con alcances descriptivo y explicativo, por cuanto se pretendía medir si el clima organizacional era predictor de la satisfacción laboral. Se considera, además, una investigación de campo, por cuanto los datos se recolectaron en los centros de trabajo de los participantes.

Los instrumentos fueron respondidos por los docentes que laboraban para los cuatro centros educativos adventistas localizados en la ciudad de Guatemala y que están bajo la administración de la UGASD, bajo la figura de la entidad denominada Instituciones Educativas, Sociedad Anónima.

Las variables independientes estudiadas fueron las siguientes: el género, la edad, la antigüedad en la organización, el nivel de formación académica y el nivel en que enseñan. Las variables dependientes corresponden al clima organizacional y a la satisfacción laboral.

Este capítulo se divide en varias secciones: la descripción demográfica de los participantes, las pruebas de hipótesis, las preguntas complementarias y el resumen del capítulo.

Descripción demográfica

La población encuestada corresponde a 61 (96.82%) del total de 63 docentes que laboran en los cuatro centros educativos adventistas de la ciudad de Guatemala. Dos profesores que no respondieron en un centro educativo no lo pudieron hacer, uno por responsabilidades asignadas al momento de administrar la encuesta y en el otro caso, la profesora estaba ausente por enfermedad. De esta manera, la población total participante en el estudio fue de 61 docentes. La información estadística se encuentra en el Apéndice F.

Género

Al analizar los resultados demográficos es interesante encontrar que el 73.8% del cuerpo docente está compuesto por mujeres y que el 26.2% está conformado por hombres (ver Tabla 3).

Tabla 3

Distribución de la muestra por género

Género	<i>n</i>	%
Hombres	16	26.2
Mujeres	45	73.8

Edad

En cuanto a la composición por edad, el 54.1% está entre los 21 y los 30 años, lo que indica que la mayoría de los profesores son jóvenes. El 19.7% está entre los 31 y los 40 años; el 14.8%, entre los 41 y los 50 y los de 51 año en adelante se ubican en el 11.5% (ver Tabla 4).

Tabla 4

Distribución de la muestra por edad

Edad	<i>n</i>	%
de 21 a 30 años	33	54.1
de 31 a 40 años	12	19.7
de 41 a 50 años	9	14.8
de 51 en adelante	7	11.5

Antigüedad

En relación con la antigüedad, el 62.3 tiene menos de 5 años, el 24.6% está entre los 6 y los 15 años, el 4.9% está entre 16 y 25 años y el 8.2% está de 26 años en adelante (ver Tabla 5).

Tabla 5

Distribución de la muestra por antigüedad

Antigüedad	<i>n</i>	%
De 0-5 años	38	62.3
De 6-15 años	15	24.6
De 16- 25 años	3	4.9
De 26 años en adelante	5	8.2

Nivel de formación académica

En cuanto al nivel de formación académica, prácticamente la mitad (50.8%) tienen solo una formación a nivel de doce grados; el 24.6% tiene el título de profesorado de Enseñanza Media a nivel universitario, el 21.3% ha alcanzado el grado de licenciatura y solo el 1.6% (1 persona) tiene el grado de maestro a nivel de postgrado (ver Tabla 6).

Tabla 6

Distribución de la muestra por nivel de formación académica

Nivel de formación académica	<i>n</i>	%
Nivel medio (12 grados)	31	50.8
Profesorado (técnico universitario)	16	26.2
Licenciatura	13	21.3
Maestría	1	1.6

Nivel en el que enseña

Finalmente, es importante mencionar que el 9.8% enseña en el nivel preprimario; el 44.3%, en el nivel primario y el 45.9% enseña en el nivel secundario o medio (ver Tabla 7).

Tabla 7

Distribución de la muestra por nivel en que enseña

Nivel en que enseña	<i>n</i>	%
Preprimaria	6	9.8
Primaria	27	44.3
Secundaria	28	45.9

Pruebas de hipótesis nulas

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las hipótesis nulas formuladas para esta investigación. Las tablas con los resultados de cada una de ellas se encuentran en el Apéndice E.

Hipótesis nula principal

H₀. El clima organizacional percibido no es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

Para probar la hipótesis, se utilizó la prueba estadística de regresión lineal simple. La variable independiente fue el clima organizacional y la variable dependiente, la satisfacción laboral.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: la variable predictora (clima organizacional) incluida en el análisis explica el 68.7% de la varianza de la variable dependiente (satisfacción laboral), pues R^2 corregida es igual a .687. El estadístico F que es igual a 132.722 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico p igual a .000 indica que existe influencia significativa. Los resultados de este análisis ANOVA permiten encontrar que la variable clima organizacional es predictora de la satisfacción laboral. Con base en los resultados anteriores, se rechazó la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados, B_k , arrojados por la técnica de regresión, fueron los siguientes: ($B_0 = -1.219$ y $B_1 = 1.174$). Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión mínimo cuadrática: (Satisfacción laboral = $-1.219 + 1.174 \cdot$ Clima organizacional).

El clima organizacional resultó ser una variable predictora positiva y fuerte de la satisfacción laboral ($\beta = .832$ y $p = .000$).

Hipótesis nulas complementarias

En seguida se presentan los resultados de los análisis estadísticos a que se sometieron las hipótesis nulas complementarias.

Hipótesis nula 1

H₀₁. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su género.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el clima organizacional. La variable dependiente es la satisfacción laboral. Para analizar esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística *t* para muestras independientes.

Se analizó el estadístico *F* de Levene del cual se observó un valor *p* igual a .888, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales. Al observar que la varianza poblacional es igual, se encontraron los valores estadísticos *t* igual a -.867 y nivel de significación *p* igual a .390. Siendo que el valor de *p* fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula. La media aritmética de los hombres fue de 5.06 y la media aritmética de las mujeres fue de 5.28.

Hipótesis nula 2

H₀₂. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la ciudad de Guatemala en el año 2018, según su edad.

Para la prueba de esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística de análisis de varianza de un factor. Se tomó como variable dependiente el clima organizacional y como independiente, la edad. Al correr la prueba estadística, se encontró un valor de F de .098 y un nivel de significación de p de .619. Para este nivel de significación ($p > .05$), se retiene la hipótesis nula.

Hipótesis nula 3

H03. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la ciudad de Guatemala en el año 2018, según su antigüedad.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es la antigüedad. La variable dependiente es el clima organizacional. Para analizar esta hipótesis, se utilizó la prueba de análisis de varianza de un factor. Al aplicar la prueba, esta arrojó un valor F de .598 y una p de 619. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor a .05, se retuvo la hipótesis de medias.

Los valores estadísticos permitieron tomar la decisión de retener la hipótesis nula. Los valores de las medias aritméticas del clima organizacional fueron los siguientes: de 0 a 5 años, 5.23; de 6 a 15 años, 5.38; de 16 a 25 años, 5.26 y de 26 años en adelante, 5.22.

Hipótesis nula 4

H04. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su nivel de formación académica.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el nivel de formación académica. La variable dependiente es el clima organizacional. La prueba estadística empleada fue la varianza de un factor, la cual arrojó un valor F de 1.366 y un nivel de significación p de .262. Puesto que el nivel crítico de significación fue mayor a .05, se determinó retener la hipótesis nula.

Los valores de las medias aritméticas del clima organizacional fueron los siguientes: nivel medio, 5.39; profesorado, 4.88, licenciatura, 5.33 y maestría, 4.00.

Hipótesis nula 5

H05. No existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel en el que enseñan.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el nivel en el que enseñan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y la variable dependiente con la que se compararon los grupos es el clima organizacional. La prueba estadística empleada para analizar esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor, que dio un valor F de .074 y un nivel de significación p de .929. Puesto que el factor crítico fue mayor a .05, se determinó retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 6

H06. No existe diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y su género.

En esta hipótesis se consideró como variable dependiente la satisfacción laboral y como variable independiente el género.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene del cual se observó un valor p igual a .325 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales. Al observar que la varianza poblacional es igual, se encontró el valor estadístico de contraste t es igual a -.779 y el nivel de significación p igual a .439. Siendo que el valor p fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula. La media aritmética de los hombres fue de 4.71 y la media aritmética de las mujeres fue de 4.98.

Hipótesis nula 7

H07. No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su edad.

Para la prueba de esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística de análisis de varianza de un factor. Se tomó como variable dependiente la satisfacción laboral y como independiente, la edad. Al correr la prueba estadística, se encontró un valor F de .137 y un nivel de significación de p de .937. Para este nivel de significación ($p > .05$) se retiene la hipótesis nula.

Hipótesis nula 8

H08. No existe diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y su antigüedad.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es la antigüedad. La variable dependiente es la satisfacción laboral. Para analizar esta hipótesis, se utilizó la prueba de análisis de varianza de un factor. Al aplicar la prueba, esta arrojó un valor F de 1.430 y un nivel de significación p de .244. Puesto que el valor crítico o nivel de significación p fue mayor a .05, se retuvo la hipótesis nula de igualdad de medias.

Los valores estadísticos permitieron tomar la decisión de retener la hipótesis nula. Los valores de las medias aritméticas del clima organizacional fueron los siguientes: de 0 a 5 años, 5.05; de 6 a 15 años, 4.66; de 16 a 25 años, 5.10; de 26 años en adelante, 4.91.

Hipótesis nula 9

H₀₉. No existe diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su nivel de formación académica.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el nivel de formación académica. La variable dependiente es la satisfacción laboral. La prueba estadística empleada fue la varianza de un factor, la cual arrojó un valor F de 1.851 y un nivel de significación p de .148. Puesto que el nivel crítico de significación fue mayor a .05, se determinó retener la hipótesis nula.

Los valores de las medias aritméticas del clima organizacional fueron los siguientes: nivel medio, 5.23; profesorado, 4.23; licenciatura, 4.99; maestría, 4.91.

Hipótesis nula 10

H₀₁₀. No existe diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y el nivel en el que enseñan.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el nivel en el que enseñan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y la variable dependiente con la que se compararon los grupos es la satisfacción laboral. La prueba estadística empleada para analizar esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor, que dio un valor F de 1.224 y un nivel de significación p de .302. Puesto que el factor crítico fue mayor a .05, se determinó retener la hipótesis nula.

Preguntas complementarias

En este apartado se mencionan las respuestas a las preguntas complementarias.

1. ¿Cuál es el grado de calidad del clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala?

Al realizar el análisis de datos de los 61 participantes, se obtuvo una media aritmética para la variable clima organizacional de 5.22. La desviación típica correspondió a .85. A partir de estos datos, se puede afirmar que los docentes calificaron como *buenos* los aspectos relacionados con el clima organizacional sobre los que fueron cuestionados.

Los aspectos mejor evaluados respecto del grado de calidad del clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala fueron los siguientes: (a) "La interrelación maestros(a) y

En relación con los cinco aspectos peor valorados están estos: (a) "El tipo de jubilación que recibirá" (3.75), (b) "El sistema de escalafón de salarios" (4.01), (c) "El sistema de prestaciones adicionales al salario" (4.36), (d) "Las capacitaciones profesionales recibidas" (4.37) y (e) "El sistema de administración de los colegios adventistas" (4.40).

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación que tenían como objetivo: Determinar si el clima organizacional percibido es determinante del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala. A partir de los datos recabados de 61 docentes participantes en el estudio, se presentaron los datos demográficos, así como los índices críticos que resultaron de las pruebas a las que se sometieron las hipótesis nulas. Finalmente, se dio respuesta a las preguntas complementarias.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

Introducción

Esta investigación tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, en el año 2018.

El estudio se llevó a cabo con la participación de 61 docentes que laboran en los centros educativos adventistas de la ciudad de Guatemala. Esta investigación se considera de enfoque cuantitativo y con alcances descriptivo y explicativo. Las variables a estudiar fueron el clima organizacional y la satisfacción laboral como variables dependientes y como variables independientes, el género, la edad, la antigüedad, el nivel de formación académica y el nivel en que se enseña.

El documento está organizado en cinco capítulos, como se muestra a continuación:

Capítulo I. En este capítulo se encuentran los antecedentes sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el planteamiento del problema, la pregunta de investigación y las preguntas complementarias, los objetivos de la investigación, las hipótesis, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos, el marco filosófico y la definición de términos.

Capítulo II. Presenta el desarrollo del marco teórico, en el cual se analiza lo que se ha escrito por algunos autores y en varios estudios sobre el clima organizacional, sus características, componentes y el clima organizacional en ambientes educativos. También aborda la satisfacción laboral, los factores que la afectan y la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Finalmente, se analiza el papel de los administradores en la satisfacción laboral.

Capítulo III. Describe el marco metodológico que se desarrolla, el tipo de investigación, población, hipótesis nula e hipótesis complementarias, instrumentos, operacionalización de variables e hipótesis, recolección de datos y análisis de datos.

Capítulo IV. En este capítulo se encuentran los resultados de la investigación; es decir, los datos que se capturaron por medio de los instrumentos y que se sometieron a las pruebas estadísticas correspondientes con el auxilio del software SPSS.

Capítulo V. En este espacio se presentan las conclusiones a las que se llegó luego del análisis indicado en el párrafo anterior. También se propone la discusión de los resultados, así como algunas recomendaciones a los directivos de la Unión de Guatemala de los Adventistas del Séptimo Día.

Conclusión sobre la declaración del problema

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala. Con el análisis de los datos recolectados de la población mediante el instrumento aplicado, se logró establecer que existe influencia positiva y significativa del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de

Guatemala por lo que el clima organizacional resultó ser una variable predictora positiva y fuerte de la satisfacción laboral ($\beta = .832, p = .000$).

Con base en lo anteriormente expuesto se puede afirmar que si los administradores de la Unión de Guatemala de los Adventistas del Séptimo, los presidentes y directores de educación de los campos locales y las directoras de los centros educativos estudiados procuran desarrollar un clima organizacional óptimo, estarán influyendo positivamente para que los docentes mantengan una alta satisfacción laboral.

Conclusiones sobre las hipótesis complementarias

En esta sección se muestran las conclusiones sobre las hipótesis complementarias que se presentan en relación con el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Clima organizacional y género

Luego de analizar la hipótesis que implican las variables clima organizacional y género, se pudo establecer que la variable independiente género no hizo diferencia significativa sobre el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Guatemala. En consecuencia, se interpreta que tanto las mujeres como los hombres perciben el clima organizacional como *bueno*, a pesar de que las mujeres triplican el número de los hombres.

Clima organizacional y edad

El análisis de la hipótesis no existe diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la ciudad de Guatemala en el año 2018, según su edad, permitió conocer que la variable edad

no hizo diferencia significativa sobre el clima organizacional percibido. Esto significa que, sin importar la edad de los docentes, estos perciben el clima organizacional como *bueno*.

Clima organizacional y antigüedad

El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable independiente antigüedad no representó un factor que hiciera diferencia significativa sobre el nivel de clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala. Es decir, que no importan los años de antigüedad que tengan los docentes, su percepción del clima organizacional es muy parecida.

Clima organizacional y nivel de formación académica

El análisis estadístico de la hipótesis dejó saber que la variable independiente nivel de formación académica no tiene un efecto significativo sobre la variable dependiente clima organizacional. El nivel de clima organizacional percibido fue *bueno* tanto para los que tenían estudios de 12 grados como para los que tienen estudios a nivel de técnico universitario y para los docentes con licenciatura, quienes en conjunto representan el 98.36 de los encuestados. Uno con maestría representa el 1.64%.

Clima organizacional y nivel en que enseñan

El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable nivel en el que enseñan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala no hizo diferencia significativa sobre la variable clima organizacional. Se

concluye que, independientemente de si los docentes enseñan en el nivel preprimaria, primario o medio, su percepción del clima organizacional es muy similar y perciben el clima como *bueno*.

Satisfacción laboral y género

Al analizar la hipótesis que involucra las variables satisfacción laboral y género, se determinó que el género no hizo una diferencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, por lo que se concluye que los hombres y las mujeres perciben la satisfacción laboral de manera muy similar, es decir como *bueno*.

Satisfacción laboral y edad

Al hacer el análisis de la hipótesis referida a la edad y su influencia en la relación laboral, se encontró que la variable edad no tuvo influencia significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes que laboran en las instituciones adventistas de la ciudad de Guatemala. Los docentes, sin importar su edad expresan que su satisfacción laboral es *bueno*.

Satisfacción laboral y antigüedad

El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable antigüedad, no hizo una diferencia significativa sobre el nivel de satisfacción laboral autopercebido por los docentes de las instituciones adventistas de la ciudad de Guatemala. Esto significa que, sin importar los años que tengan los empleados de estar trabajando en el sistema adventista, su satisfacción laboral manifestada es *bueno*.

Satisfacción laboral y nivel de formación académica

El análisis de la hipótesis en la que intervienen las variables nivel de formación académica y satisfacción laboral, facilitó demostrar que no existe diferencia significativa entre el nivel de estudios de los docentes que laboran en las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y el grado de satisfacción laboral. El nivel de satisfacción laboral que se percibe es muy parecido y se reconoce como *bueno* en los cuatro grupos.

Satisfacción laboral y nivel en que enseñan

Después de analizar la hipótesis que involucra a las variables nivel en que enseñan y satisfacción laboral, se pudo determinar que el hecho que los docentes enseñen en el nivel preprimario, primario o medio, no hizo una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral auto percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala. La satisfacción laboral en los tres grupos se percibe como *bueno*.

Conclusiones en base a las preguntas complementarias

En relación con las preguntas complementarias se pretendió lo siguiente: (a) conocer cuál es el grado de calidad del clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y (b) identificar cuál es el grado de calidad de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala. A través de los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información:

1. En cuanto al grado de calidad del clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, al realizar el análisis de datos de los 61 participantes, se obtuvo una media aritmética para la variable clima organizacional de 5.22. La desviación típica correspondió a .85. A partir de estos datos, se puede afirmar que los docentes calificaron como *buenos* los aspectos relacionados con el clima organizacional sobre los que fueron cuestionados.

2. En relación con el grado de calidad de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, realizado el análisis de los datos aportados por los 61 docentes encuestados, para la variable satisfacción laboral, se obtuvo media aritmética de 4.91 y una desviación típica de 1.20. Considerando la escala de Likert aplicada, en una escala de 1 a 7, el cuerpo docente consultado expresa estar *algo satisfecho* con la variable satisfacción laboral.

Discusión

Se reconoce que el diagnóstico del clima laboral es una herramienta que la administración moderna puede usar para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones. Sirve para detectar y evaluar las causas que afectan el desempeño de las personas. De allí la necesidad e importancia de realizar estudios de clima que posibiliten evaluar aspectos como la satisfacción laboral para tomar decisiones y acciones y para la implementación de programas administrativos para mejorar la calidad de sus productos o servicios (Amaro Suárez, González Tapánes y Pérez León, 2015). Para Chiang Vega, Nuñez Partido y Huerta Rivera (2012), la investigación bibliográfica desarrollada demuestra la existencia de la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar si el clima organizacional percibido es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.

La variable predictora (clima organizacional) incluida en el análisis explica el 68.7% de la varianza de la variable dependiente (satisfacción laboral), pues R^2 corregida es igual a .687. El estadístico F , que es igual a 132.722, contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico p igual a .000 indica que existe influencia significativa. Los resultados de este análisis ANOVA permiten encontrar que la variable clima organizacional es predictora de la satisfacción laboral.

Los coeficientes no estandarizados B_k , arrojados por la técnica de regresión, fueron los siguientes: ($B_0 = -1.219$ y $B_1 = 1.174$). Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión mínimo cuadrática: (satisfacción laboral = $-1.219 + 1.174 \cdot$ Clima organizacional).

El clima organizacional resultó ser una variable predictora positiva y fuerte de la satisfacción laboral ($\beta = .832$ y $p = .000$).

Con el análisis de los datos anteriores, se establece que el clima organizacional resultó ser una variable predictora positiva y fuerte de la satisfacción laboral.

Los resultados de este estudio coinciden con los resultados de la investigación realizada por López Cota (2016), quien encontró que “el grado de clima organizacional percibido por los empleados tiene una influencia lineal positiva y moderada con el grado de satisfacción laboral que tienen los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social” (pp. 44-45) y concluye que, en la medida en que se mejore el grado de clima organizacional, mayor o mejor será el grado de satisfacción percibido por los

empleados del Instituto del Instituto Mexicano del Seguro Social de Montemorelos, Nuevo León, México.

También concuerdan con los resultados y conclusiones a las que llegó Bruzual Sandra (2016), luego de haber realizado un estudio cuya finalidad fue conocer si el grado de clima organizacional es predictor del grado de satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicio Reliability and Risk Management.

En un estudio realizado en un grupo de colegios ubicados en la Unión Colombiana del Norte (Rodríguez Durán, 2016), se encontró que existe una correlación positiva altamente significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral. Los empleados de los tres colegios estudiados tienen una buena percepción del clima organizacional, lo que coincide con el estudio que se presenta y expresan estar muy satisfechos con las instituciones respectivas, lo que se aproxima un poco a los resultados de esta investigación.

En otro trabajo de investigación sobre satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la Iglesia Adventista del séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur, realizado por Sierra Blanco (2015), luego de los análisis pertinentes, se concluyó que existe una relación alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes participantes en el estudio.

En cuanto a las hipótesis nulas referidas a clima organizacional y relacionado con las variables independientes género, edad, antigüedad, nivel de formación académica y nivel en que enseñan, se retuvieron las hipótesis nulas.

En el caso de la variable dependiente satisfacción laboral y las variables independientes género, edad, antigüedad, nivel de formación académica y nivel en el

que enseñan, luego de los análisis con las pruebas estadísticas correspondientes, se retuvieron las hipótesis nulas.

Hace varios años, los padres llevaban a sus hijos a las escuelas, los encomendaban al profesor y les autorizaban para corregirlos. Los tiempos han cambiado. Ahora los padres se unen a los reclamos de sus hijos y se ha limitado mucho la libertad del profesor. Ser docente y educar con calidad en una época de tantos cambios supone un gran reto, incertidumbre y desgaste en el trabajo, se vive en una sociedad que a veces genera problemas al sistema y a las instituciones educativas (González y Subaldo, 2015). De allí la urgente necesidad de que los dirigentes de las instituciones educativas provean para sus empleados docentes el mejor clima organizacional posible, a efecto de mantener una buena satisfacción laboral, pues, de acuerdo con Chiavenato (2010), cuando el clima organizacional es alto, se traduce en relaciones de satisfacción, interés, ánimo y colaboración entre los miembros de un equipo.

Recomendaciones

Una de las propuestas de la teoría de la administración en la actualidad es la mejora continua. Al ver en retrospectiva la literatura revisada, se evidencia en varios estudios la relación del clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral.

En el caso concreto de este estudio, sería beneficioso para los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala que se busque tanto la mejora del clima organizacional como de la satisfacción laboral, por lo que, respetuosamente, se recomienda lo siguiente:

A los directivos de la UGASD y departamentales
de educación de esta y de los campos locales

1. Que se preste atención en particular a los cinco aspectos evaluados con el menor puntaje en la variable clima organizacional, siendo estos los siguientes: (a) el apoyo institucional para el logro de los objetivos personales, (b) el reconocimiento del trabajo por parte de los jefes, (c) el nivel socioeconómico de los empleados, (d) el grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas, (e) el plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.

2. Que se puedan atender los aspectos evaluados con menor puntaje en la variable satisfacción laboral, siendo estos los siguientes: (a) el tipo de jubilación que recibirá, (b) el sistema de escalafón de salarios, (c) el sistema de prestaciones adicionales al salario, (d) las capacitaciones profesionales recibidas y (e) el sistema de administración de los colegios adventistas.

Para futuras investigaciones

1. Que se hagan estudios de seguimiento del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral.

2. Que en próximos estudios se abarque una muestra de todos los centros educativos que la UGASD opera en todo el país de Guatemala.

3. Que se estudien y analicen otras variables relacionadas con el nivel de satisfacción estudiantil y el ambiente escolar de los colegios adventistas de la Unión Guatemalteca.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS



I. INSTRUCCIONES GENERALES

Este estudio pretende medir el clima organizacional percibido y el grado de satisfacción laboral auto percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala en el año 2018. Los datos son para un trabajo académico, por lo que se ruega que sea muy sincero al responder. No necesita escribir su nombre. Por favor marque con una “X” la selección que corresponda.

II. DATOS GENERALES

Género:	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino	
Edad:	<input type="checkbox"/> Menos de 20 <input type="checkbox"/> 31-35 <input type="checkbox"/> 46-50	<input type="checkbox"/> 21-25 <input type="checkbox"/> 36-40 <input type="checkbox"/> 51-55	<input type="checkbox"/> 26-30 <input type="checkbox"/> 41-45 <input type="checkbox"/> 56-60 <input type="checkbox"/> 61 o más
Antigüedad en la institución:	<input type="checkbox"/> 0-5 años <input type="checkbox"/> 16-20 años	<input type="checkbox"/> 6-10 años <input type="checkbox"/> 21-25 años	<input type="checkbox"/> 11-15 años <input type="checkbox"/> 26-30 años <input type="checkbox"/> 31 años o más
Nivel de formación académica:	<input type="checkbox"/> Nivel medio	<input type="checkbox"/> Profesorado	<input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría
Nivel en que enseña:	<input type="checkbox"/> Preprimaria	<input type="checkbox"/> Primaria	Nivel medio <input type="checkbox"/> Ciclo básico <input type="checkbox"/> Ciclo diversificado

IV. CLIMA ORGANIZACIONAL

Se entenderá como clima organizacional el conjunto de cualidades del ambiente laboral, percibido por los docentes y que influyen en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción laboral.

Al analizar cada declaración que se da a continuación, marque con una X en el espacio que corresponda su percepción del clima laboral de su centro educativo, utilizando la escala que se indica.

Pésimo(a)	Muy malo(a)	Malo(a)	Regular	Bueno(a)	Muy bueno(a)	Excelente						
1	2	3	4	5	6	7						
¿Cómo percibe en su centro educativo...?						1	2	3	4	5	6	7
1	La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos.											
2	La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.											
3	El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes.											
4	El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.											
5	El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional.											
6	La comunicación institucional.											
7	El procedimiento de selección de personal.											
8	La igualdad de salario entre hombre y mujer.											
9	La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado.											
10	La interrelación maestros(as) y estudiantes.											
11	La tecnología educativa institucional.											
12	La seguridad en las áreas de trabajo.											
13	La seguridad en las instalaciones del colegio.											
14	El nivel socioeconómico de los empleados.											
15	El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.											
16	El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.											
17	La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad.											
18	La vida espiritual del personal de la institución.											
19	La observancia de las normas de conducta organizacionales.											
20	La moralidad del personal de la institución.											

V. SATISFACCIÓN LABORAL

Se entenderá como satisfacción laboral el grado en que los docentes perciben que su ambiente de trabajo es agradable y que tienen una sensación positiva de las condiciones en que realizan su labor magisterial.

Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción que experimenta al trabajar como docente en el sistema educativo adventista. Para responder, marque con una X de acuerdo con la siguiente escala.

	Totalmente insatisfecho(a)	Muy insatisfecho(a)	Algo insatisfecho(a)	Indeciso(a)	Algo satisfecho(a)	Muy satisfecho (a)	Totalmente satisfecho (a)
	1	2	3	4	5	6	7
¿Qué tan satisfecho se siente con...?							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

V. SATISFACCIÓN LABORAL, CONTINUACIÓN

Totalmente insatisfecho(a)	Muy insatisfecho(a)	Algo insatisfecho(a)	Indeciso(a)	Algo satisfecho(a)	Muy satisfecho (a)	Totalmente satisfecho (a)
1	2	3	4	5	6	7

¿Qué tan satisfecho se siente con...?		1	2	3	4	5	6	7
21	El sistema de administración de los colegios adventistas.							
22	El proceso de contratación de empleados.							
23	La libertad que tiene para hacer su trabajo.							
24	El trato que recibe de la administración.							
25	Las condiciones físicas de su área de trabajo.							

¡Muchas gracias por su tiempo y colaboración!

APÉNDICE B

ANÁLISIS DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Clima organizacional

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.811
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	888.129
	gl	190
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos.	1.000	.860
La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.	1.000	.873
El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes.	1.000	.869
El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.	1.000	.805
El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional.	1.000	.822
La comunicación institucional.	1.000	.692
El procedimiento de selección de personal.	1.000	.822
La igualdad de salario entre hombre y mujer.	1.000	.807
La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado.	1.000	.761
La interrelación maestros(as) y estudiantes.	1.000	.804
La tecnología educativa institucional	1.000	.605
La seguridad en las áreas de trabajo.	1.000	.692
La seguridad en las instalaciones del colegio.	1.000	.778
El nivel socioeconómico de los empleados.	1.000	.710
El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.	1.000	.685
El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.	1.000	.850
La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad.	1.000	.615
La vida espiritual del personal de la institución.	1.000	.848
La observancia de las normas de conducta organizacionales.	1.000	.755
La moralidad del personal de la institución.	1.000	.747

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Satisfacción laboral

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.850
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado		1299.463
Bartlett	gl	300
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
La jornada de trabajo.	1.000	.841
El salario que recibe.	1.000	.656
La relación con el(la) director(a).	1.000	.664
La relación con los compañeros y las compañeras.	1.000	.562
La relación con los y las estudiantes.	1.000	.419
Las oportunidades de superación profesional.	1.000	.670
La atención a sus necesidades personales de parte de la administración.	1.000	.804
El tipo de jubilación que recibirá.	1.000	.397
Las capacitaciones profesionales recibidas.	1.000	.706
Los recursos didácticos proporcionados por el colegio	1.000	.715
La relación con él o la departamental de Educación del campo.	1.000	.772
La relación con los padres/madres de los y las estudiantes.	1.000	.428
La calidad de las actividades espirituales realizadas por el colegio.	1.000	.876
La calidad de las actividades sociales realizadas por el colegio.	1.000	.855
La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.	1.000	.835
El sistema de escalafón de salarios.	1.000	.663
El sistema de prestaciones adicionales al salario.	1.000	.601
El sistema de supervisión del trabajo en las aulas.	1.000	.804
El sistema de evaluación del trabajo en las aulas.	1.000	.855
Desempeñar otras funciones asignadas fuera del aula.	1.000	.659
El sistema de administración de los colegios adventistas.	1.000	.843
El proceso de contratación de empleados.	1.000	.717
La libertad que tiene para hacer su trabajo.	1.000	.697
El trato que recibe de la administración.	1.000	.652
Las condiciones físicas de su área de trabajo.	1.000	.621

Método de extracción: análisis de componentes principales.

APÉNDICE C

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	61	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	20

Satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	61	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.955	25

APÉNDICE D

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Clima organizacional	Se entenderá como clima organizacional el conjunto de cualidades del ambiente laboral, percibido por los docentes y que influyen en su comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción laboral.	La escala de la medición de la variable es: 1. Pésimo 2. Muy malo(a) 3. Malo(a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno(a) 7. Excelente	Para conocer el nivel de clima organizacional se obtendrá la media aritmética de las 20 declaraciones de la sección de clima organizacional contenida en el instrumento: Factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios División Interamericana, (Campos, 2013), con ligeras adaptaciones que se hace para este estudio. Para las conclusiones de la media aritmética se usará la siguiente escala: 1. Pésimo 2. Muy malo(a) 3. Malo(a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno(a) 7. Excelente
Satisfacción laboral	Se entenderá como satisfacción laboral el grado en que los docentes perciben que su ambiente de trabajo es agradable y que tienen una sensación positiva de las condiciones en que realizan su labor magisterial.	La escala de medición para esta variable es: 1. Totalmente insatisfecho 2. Muy insatisfecho 3. Algo insatisfecho 4. Indeciso 5. Algo satisfecho 6. Muy satisfecho 7. Totalmente satisfecho	Para conocer el nivel satisfacción laboral percibida se obtendrá la media aritmética de las 24 declaraciones sobre de Satisfacción laboral, del instrumento aplicado por Lazo (2009) en el sistema educativo de la Iglesia Adventista en la República de El Salvador.. Para las conclusiones de la media aritmética se usará la siguiente escala: 1. Totalmente insatisfecho 2. Muy insatisfecho 3. Algo insatisfecho 4. Indeciso 5. Algo satisfecho 6. Muy satisfecho 7. Totalmente satisfecho

APÉNDICE E

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS

Tabla 2. Operacionalización de las hipótesis nulas

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₀ . El clima organizacional percibido no es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala.	Independiente Clima organizacional	Escala	Regresión lineal simple
	Dependiente Satisfacción laboral	Escala	
H ₀₁ . No existe una diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su género.	Dependiente Clima organizacional	Escala	Prueba T
	Independiente Género	Nominal	
H ₀₂ . No existe una diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su edad	Dependiente Clima organizacional	Escala	Análisis univariado de varianza
	Independiente edad	Ordinal	
H ₀₃ . No existe una diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según su antigüedad.	Dependiente Clima organizacional	Escala	Análisis univariado de varianza
	Independiente Antigüedad	Ordinal	
H ₀₄ . No existe una diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel de formación académica.	Dependiente Clima organizacional	Escala	Análisis univariado de varianza
	Independiente Nivel de formación académica	Ordinal	
H ₀₅ . No existe una diferencia significativa en el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala, según el nivel en el que enseñan.	Dependiente Clima organizacional	Escala	Análisis univariado de varianza
	Independiente Nivel en que enseñan.	Ordinal	

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₀₆ .No existe una diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y su género.	Dependiente Satisfacción laboral Independiente Género	Escala Nominal	Prueba T
H ₀₇ .No existe una diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y su edad.	Dependiente Satisfacción laboral Independiente Edad	Escala Ordinal	Análisis univariado de varianza
H ₀₈ .No existe una diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y su antigüedad.	Dependiente Satisfacción laboral Independiente Antigüedad	Escala Ordinal	Análisis univariado de varianza
H ₀₉ .No existe una diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y su nivel de formación académica.	Dependiente Satisfacción laboral Independiente Nivel de formación académica	Escala Ordinal	Análisis univariado de varianza
H ₀₁₀ .No existe una diferencia significativa entre el grado de satisfacción laboral percibido por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Guatemala y el nivel en el que enseñan.	Dependiente Satisfacción laboral Independiente Nivel en que enseñan.	Escala Ordinal	Análisis univariado de varianza

APÉNDICE F

TABLAS DE DATOS DEMOGRÁFICOS

Datos demográficos

Estadísticos

Género

N	Válido	61
	Perdidos	0

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	16	26.2	26.2	26.2
	Femenino	45	73.8	73.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Estadísticos

Edad recodificada

N	Válido	61
	Perdidos	0
Media		1.8361
Desviación estándar		1.06740

Edad recodificada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1.00	33	54.1	54.1	54.1
	2.00	12	19.7	19.7	73.8
	3.00	9	14.8	14.8	88.5
	4.00	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Estadísticos

Antigüedad recodificada

N	Válido	61
	Perdidos	0
Media		1.59

Antigüedad recodificada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 5 años	38	62.3	62.3	62.3
	6 a 15 años	15	24.6	24.6	86.9
	16 a 25 años	3	4.9	4.9	91.8
	26 años en adelante	5	8.2	8.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Estadísticos

Nivel de formación académica

N	Válido	61
	Perdidos	0
Media		1.74

Nivel de formación académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel medio	31	50.8	50.8	50.8
	Profesorado	16	26.2	26.2	77.0
	Licenciatura	13	21.3	21.3	98.4
	Maestría	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Estadísticos

Nivel en que enseña

N	Válido	61
	Perdidos	0
Media		2.36

Nivel en que enseña

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Preprimaria	6	9.8	9.8	9.8
	Primaria	27	44.3	44.3	54.1
	Nivel secundario	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

APÉNDICE G

PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS

Hipótesis nula principal

Clima organizacional y satisfacción laboral

Regresión lineal simple

VARIABLES INTRODUCIDAS/ELIMINADAS^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Clima organizacional ^b		Introducir

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.687	.67627	1.680

a. Variables predictoras: (Constante), Clima organizacional

b. Variable dependiente: Satisfacción laboral

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	60.700	1	60.700	132.722	.000 ^b
	Residual	26.983	59	.457		
	Total	87.684	60			

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Clima organizacional

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t
	B	Error típ.	Beta	
1 (Constante)	-1.219	.539		-2.260
Clima organizacional	1.174	.102	.832	11.521

Coefficientes^a

Modelo	Sig.
1 (Constante)	.028
Clima organizacional	.000

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Estadísticos sobre los residuos^a

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	N
Valor pronosticado	2.8311	6.8813	4.9154	1.00582	61
Residual	-1.71161	1.70401	.00000	.67062	61
Valor pronosticado tip.	-2.072	1.955	.000	1.000	61
Residuo típ.	-2.531	2.520	.000	.992	61

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Hipótesis nula 1

Clima organizacional y género

Prueba T

Estadísticos de grupo

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Clima organizacional	Masculino	16	5.0656	.82980	.20745
	Femenino	45	5.2822	.86813	.12941

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Clima organizacional	Se han asumido varianzas iguales	.020	.888	-.867	59	.390	-.21660	.24990	-.71664	.28345
	No se han asumido varianzas iguales			-.886	27.525	.383	-.21660	.24451	-.71764	.28464

Hipótesis nula 2

Clima organizacional y edad

Análisis univariado de varianza

Factores inter-sujetos

		N
Edad recodificada	1.00	33
	2.00	12
	3.00	9
	4.00	7

Pruebas de efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Clima organizacional

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	1.344 ^a	3	.448	.598	.619
Intersección	1169.091	1	1169.091	1560.652	.000
EdadR	1.344	3	.448	.598	.619
Error	42.699	57	.749		
Total	1709.642	61			
Total corregido	44.043	60			

a. R al cuadrado = .031 (R al cuadrado ajustada = -.021)

Hipótesis nula 3

Clima organizacional y antigüedad

Análisis univariado de varianza

Descriptivos

Clima organizacional

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
1	33	5.2379	.85577	.14897	4.9344	5.5413	3.45	6.45
2	12	5.3833	1.09821	.31703	4.6856	6.0811	3.60	6.90
3	9	5.2667	.69642	.23214	4.7314	5.8020	3.80	6.15
4	7	4.8429	.59402	.22452	4.2935	5.3922	4.00	5.45
Total	61	5.2254	.85677	.10970	5.0060	5.4448	3.45	6.90

Prueba de homogeneidad de varianzas

Clima organizacional

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
2.074	3	57	.114

ANOVA

Clima organizacional

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1.344	3	.448	.598	.619
Dentro de grupos	42.699	57	.749		
Total	44.043	60			

Hipótesis nula 4

Clima organizacional y nivel de formación académica

Análisis univariado de varianza

Factores inter-sujetos

		Etiqueta de valor	N
Nivel de formación académica	1	Nivel medio	31
	2	Profesorado	16
	3	Licenciatura	13
	4	Maestría	1

Estadísticos descriptivos

Variable dependiente: Clima organizacional

Nivel de formación académica	Media	Desviación estándar	N
Nivel medio	5.3935	.87242	31
Profesorado	4.8844	.86153	16
Licenciatura	5.3385	.68743	13
Maestría	4.0000		1
Total	5.2254	.85677	61

Prueba de igualdad de Levene de varianzas de error^a

Variable dependiente: Clima organizacional

F	df1	df2	Sig.
1.366	3	57	.262

Prueba la hipótesis nula que la varianza de error de la variable dependiente es igual entre grupos.

a. Diseño : Intersección + Nivel_académico

Pruebas de efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Clima organizacional

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	4.405 ^a	3	1.468	2.112	.109
Intersección	328.419	1	328.419	472.271	.000
Nivel_académico	4.405	3	1.468	2.112	.109
Error	39.638	57	.695		
Total	1709.642	61			
Total corregido	44.043	60			

a. R al cuadrado = .100 (R al cuadrado ajustada = .053)

Hipótesis nula 5

Clima organizacional y nivel en que enseñan

Análisis univariado de varianza

Factores inter-sujetos

		Etiqueta de valor	N
Nivel en que enseña	1	Preprimaria	6
	2	Primaria	27
	3	Nivel secundario	28

Estadísticos descriptivos

Variable dependiente: Clima organizacional

Nivel en que enseña	Media	Desviación estándar	N
Preprimaria	5.3667	.82077	6
Primaria	5.2981	.85005	27
Nivel secundario	5.1250	.88908	28
Total	5.2254	.85677	61

Prueba de igualdad de Levene de varianzas de error^a

Variable dependiente: Clima organizacional

F	df1	df2	Sig.
.074	2	58	.929

Prueba la hipótesis nula que la varianza de error de la variable dependiente es igual entre grupos.

a. Diseño : Intersección + Nivel_enseñanza

Pruebas de efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Clima organizacional

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	.545 ^a	2	.272	.363	.697
Intersección	1041.351	1	1041.351	1388.525	.000
Nivel_enseñanza	.545	2	.272	.363	.697
Error	43.498	58	.750		
Total	1709.642	61			
Total corregido	44.043	60			

a. R al cuadrado = .012 (R al cuadrado ajustada = -.022)

Hipótesis nula 6

Satisfacción laboral y género

Prueba T

Estadísticos de grupo

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Satisfacción laboral	Masculino	16	4.7125	1.09935	.27484
	Femenino	45	4.9876	1.24920	.18622

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior
Satisfacción laboral	.984	.325	-.779	59	.439	-.27506	.35303	-.98146	.43135
Se han asumido varianzas iguales									
No se han asumido varianzas iguales			-.829	29.793	.414	-.27506	.33198	-.95326	.40315

Hipótesis nula 7

Satisfacción laboral y edad

Análisis univariado de varianza

Factores inter-sujetos		N
Edad recodificada	1.	33
	2	12
	3	9
	4	7

Pruebas de efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	.628 ^a	3	.209	.137	.937
Intersección	1035.468	1	1035.468	677.981	.000
EdadR	.628	3	.209	.137	.937
Error	87.055	57	1.527		
Total	1561.520	61			
Total corregido	87.684	60			

a. R al cuadrado = .007 (R al cuadrado ajustada = -.045)

Hipótesis nula 8

Satisfacción laboral y antigüedad

Análisis univariado de varianza

Factores inter-sujetos

		Etiqueta de valor	N
Antigüedad recodificada	1	0 a 5 años	38
	2	6 a 15 años	15
	3	16 a 25 años	3
	4	26 años en adelante	5

Estadísticos descriptivos

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Antigüedad recodificada	Media	Desviación estándar	N
0 a 5 años	5.0558	1.15391	38
6 a 15 años	4.6667	1.46718	15
16 a 25 años	5.1067	1.11020	3
26 años en adelante	4.4800	.87772	5
Total	4.9154	1.20888	61

Prueba de igualdad de Levene de varianzas de error^a

Variable dependiente: Satisfacción laboral

F	df1	df2	Sig.
1.430	3	57	.244

Prueba la hipótesis nula que la varianza de error de la variable dependiente es igual entre grupos.

a. Diseño : Intersección + AntigüedadR

Hipótesis nula 9

Satisfacción laboral y nivel de formación académica

Análisis univariado de varianza

Factores inter-sujetos

		Etiqueta de valor	N
Nivel de formación académica	1	Nivel medio	31
	2	Profesorado	16
	3	Licenciatura	13
	4	Maestría	1

Estadísticos descriptivos

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Nivel de formación académica	Media	Desviación estándar	N
Nivel medio	5.2387	1.31354	31
Profesorado	4.2300	.99272	16
Licenciatura	4.9938	.92633	13
Maestría	4.8400	.	1
Total	4.9154	1.20888	61

Prueba de igualdad de Levene de varianzas de error^a

Variable dependiente: Satisfacción laboral

F	df1	df2	Sig.
1.851	3	57	.148

Prueba la hipótesis nula que la varianza de error de la variable dependiente es igual entre grupos.

a. Diseño : Intersección + Nivel_académico

Pruebas de efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	10.842 ^a	3	3.614	2.681	.055
Intersección	317.995	1	317.995	235.886	.000
Nivel_académico	10.842	3	3.614	2.681	.055
Error	76.841	57	1.348		
Total	1561.520	61			
Total corregido	87.684	60			

a. R al cuadrado = .124 (R al cuadrado ajustada = .078)

Medias marginales estimadas

Nivel de formación académica

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Nivel de formación académica	Media	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%	
			Límite inferior	Límite superior
Nivel medio	5.239	.209	4.821	5.656
Profesorado	4.230	.290	3.649	4.811
Licenciatura	4.994	.322	4.349	5.639
Maestría	4.840	1.161	2.515	7.165

Hipótesis nula 10

Satisfacción laboral y nivel en que enseña

Análisis univariado de varianza

Factores inter-sujetos

		Etiqueta de valor	N
Nivel en que enseña	1	Preprimaria	6
	2	Primaria	27
	3	Nivel secundario	28

Estadísticos descriptivos

/variable dependiente: Satisfacción laboral

Nivel en que enseña	Media	Desviación estándar	N
Preprimaria	4.6933	1.73946	6
Primaria	5.0000	1.14806	27
Nivel secundario	4.8814	1.18266	28
Total	4.9154	1.20888	61

Prueba de igualdad de Levene de varianzas de error^a

/variable dependiente: Satisfacción laboral

F	df1	df2	Sig.
1.224	2	58	.302

Prueba la hipótesis nula que la varianza de error de la variable dependiente es igual entre grupos.

a. Diseño : Intersección + Nivel_enseñanza

Pruebas de efectos inter-sujetos

/variable dependiente: Satisfacción laboral

Origen	Tipo III de suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	.521 ^a	2	.261	.173	.841
Intersección	887.250	1	887.250	590.400	.000
Nivel_enseñanza	.521	2	.261	.173	.841
Error	87.162	58	1.503		
Total	1561.520	61			
Total corregido	87.684	60			

a. R al cuadrado = .006 (R al cuadrado ajustada = -.028)

APÉNDICE H

RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Clima organizacional

Descriptivos

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. tít.
Clima organizacional	61	3.45	6.90	5.2254	.85677
N válido (según lista)	61				

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. tít.
La interrelación maestros(as) y estudiantes.	61	5.7049	.84349
La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos.	61	5.7049	1.39456
La seguridad en las instalaciones del colegio.	61	5.6230	1.22697
La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.	61	5.6230	1.08265
La igualdad de salario entre hombre y mujer.	61	5.5738	1.56481
La seguridad en las áreas de trabajo.	61	5.4426	1.05711
La moralidad del personal de la institución.	61	5.3934	1.39378
La observancia de las normas de conducta organizacionales.	61	5.3279	1.19333
El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional.	61	5.2787	1.14209
La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado.	61	5.2459	1.70934
La vida espiritual del personal de la institución.	61	5.2459	1.39828
La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad.	61	5.1803	1.33552
El procedimiento de selección de personal.	61	5.0984	1.51333
La comunicación institucional.	61	5.0820	1.33286
La tecnología educativa institucional	61	5.0164	1.17604

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. tít.
El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.	61	4.8852	1.43873
El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes.	61	4.8689	1.52179
El nivel socioeconómico de los empleados.	61	4.8361	1.15730
El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.	61	4.7213	1.43911
El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.	61	4.6557	1.40101
N válido (según lista)	61		

Satisfacción laboral

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Satisfacción laboral	61	2.00	6.76	4.9154	1.20888
N válido (según lista)	61				

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
La relación con los y las estudiantes.	61	6.1148	1.33039
La relación con el(la) director(a).	61	5.6230	1.52931
La relación con los compañeros y las compañeras.	61	5.5738	1.30969
El trato que recibe de la administración.	61	5.4590	1.73756
La relación con los padres/madres de los y las estudiantes.	61	5.4590	1.42096
La jornada de trabajo.	61	5.3607	1.48361
La calidad de las actividades espirituales realizadas por el colegio.	61	5.3443	1.85189
Las condiciones físicas de su área de trabajo.	61	5.1803	1.69812
La libertad que tiene para hacer su trabajo.	61	5.1639	1.83649
Las oportunidades de superación profesional.	61	5.0656	1.74039
La atención a sus necesidades personales de parte de la administración.	61	5.0492	1.71684
La calidad de las actividades sociales realizadas por el colegio.	61	4.9836	1.93642
La calidad de las actividades recreativas realizadas por el colegio.	61	4.9180	1.80088
El sistema de supervisión del trabajo en las aulas.	61	4.8197	1.63817
Desempeñar otras funciones asignadas fuera del aula.	61	4.8197	1.58649

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
El sistema de evaluación del trabajo en las aulas.	61	4.7377	1.65229
La relación con él o la departamental de Educación del campo.	61	4.6721	2.01429
El salario que recibe.	61	4.6230	1.69474
El proceso de contratación de empleados.	61	4.5246	1.94599
Los recursos didácticos proporcionados por el colegio	61	4.4754	1.76641
El sistema de administración de los colegios adventistas.	61	4.4098	2.11642
Las capacitaciones profesionales recibidas.	61	4.3770	1.69474
El sistema de prestaciones adicionales al salario.	61	4.3607	1.72272
El sistema de escalafón de salarios.	61	4.0164	1.82110
El tipo de jubilación que recibirá.	61	3.7541	2.20345
N válido (según lista)	61		

REFERENCIAS

- Aguirre Alemán, M. G., Martínez Moreno, P., Vergara Camacho, J. A., Chiñas Valencia, J. A. y Sánchez Leyva, J. L. (2012). Clima organizacional en la gestión educativa de docentes de la escuela de enfermería de la Universidad Veracruzana, Campus Coatzacoalcos. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 6(1), 16-31.
- Aksoy, C., Sengün, H. İ. y Yilmaz, Y. (2018). Examination of the relationship between job satisfaction levels and organizational commitments of tourism sector employees: A research in the Southeastern Anatolia region of Turkey. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(65), 356-365. doi:10.17755/esosder.34
- Amaro Suárez, L., González Tápanes, R. y Pérez León, F. (2015). Diagnóstico de clima organizacional y satisfacción laboral en instalaciones hoteleras. *Retos Turísticos*, 14(1). Recuperado de <http://retos.mes.edu.cu/index.php/retojs/article/view/149/0>.
- Boluarte Carbajal, A. y Merino Soto, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243.
- Bravo Carrasco, I. Y., Díaz Mujica, A., Navarrete Bustos, C. E., Pérez Villalobos, M. V., Cuevas Tamarín, C. A., Nova Olave, C. y Albornoz Medel, M. A. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 69-78. doi:10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa
- Bruzual Sandra, F. B. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk Management* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Campos Madrigal, C. L. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Cardona Echeverry, D. R. y Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. doi:10.1016/j.estger.2014.04.007

- Cantón Mayo, I. y Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Chiang Vega, M., Núñez Partido, A. y Huerta Rivera, P. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista Icade: Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 0(72), 49-74. Recuperado de <http://revistas.upcomillas.es/index.php/revistaicade/article/view/407>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones* (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Congreso de la República de Guatemala. (1991). *Ley de Educación Nacional*. Guatemala, Guatemala.
- Del Ángel Salazar, E. M., Gámez Velázquez, S., Martínez Díaz, N., Meléndez Chávez, S. y Zepeta Hernández, D. (2017). Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 9(2), 79-83.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edinburgh, KU: Heriot-Watt University.
- Díaz-Fúnez, P., Pecino, V. y Mañas, M. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Psicología* (02549247), 34(2), 387-412. doi:10.18800/psico.201602.007
- Dueñas Fernández, D., Iglesias, C. y Llorente Heras, R. (2010). Job quality, job satisfaction and services in Spain. *Journal of Innovation Economics & Management*, 5(1), 145-166. doi:10.3917/jie.005.0145.
- Escobedo, M., Hernández, J. y Rico, L. (2016). Predictores de la satisfacción laboral en la industria automotriz de Ciudad Juárez, México. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(2), 88-97. doi:10.22507/rli.v13n2a8
- Fernández Argüelles, R., Cobos Díaz, P. A. y Figueroa Varela, M. R. (2015). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 593-602.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. y Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14ª ed.). New York: McGraw-Hill.

- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias* (11ª ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12ª ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014): *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández Silva, C., González Donoso, A., Pavez Lizárraga, A. y Tecpan Flores, S. (2017). ¿Se sienten valorados los profesores en Chile? *Educación y Educadores*, 20(3), 434-447. doi:10.5294/edu.2017.20.3.6
- Hosseinkhazadeh, A. A., Hosseinkhazadeh, A. y Yeganeh, T. (2013). Investigate relationship between job satisfaction and organizational culture among teachers. *Procedia Social Behavioral Sciences*, 84, 832-836. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.656
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.
- Lazo, M. (2009). *Grado de satisfacción y niveles de desempeño de los maestros adventistas de la Asociación Metropolitana y la Misión Central de El Salvador* (Tesis de maestría). Universidad de Morelia, Morelia, Nuevo León, México.
- López Cota, A. (2016). *Clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral en los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social, en Morelia, Nuevo León, México* (Tesis de maestría) Universidad de Morelia. Morelia, Nuevo León, México:
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-Minister*, 26, 5-15. <https://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Mazerolle, S. M. y Eason, C. M. (2018). The organizational climate in collegiate athletics: an athletic trainer's perspective. *Journal of Athletic Training*, 53(1), 88-97. doi.org/10.4085/1062-6050-52.12.24

- McNall, E. (1978). *Civilizaciones de occidente: su historia y su cultura* (12ª ed.). Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Merchant, L. (Ed.). (2006). *Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional*. Viña del Mar, Chile: Universidad de Viña del Mar.
- Merino, E., Fernández, M. y Bargsted, M. (2015). El papel moderador de la autoeficacia ocupacional entre la satisfacción y la irritación laboral. *Universitas Psychologica*, 14(1), 15-25. doi:10.11144/Javeriana.upsy14-1.pmao
- Ministerio de Educación de la República de Guatemala. (1977). *Reglamento de la Ley de Educación Nacional. Acuerdo Gubernativo No. M. de E. 13-77*. Guatemala, Guatemala.
- Montoya, P., Bello Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Orgambídez Ramos, A., Moura, D. y de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Psicología*, 35(1), 257-278. doi:10.18800/psico.201701.009
- Paredes, M. (2011). *Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Pecino Medina, V., Mañas Rodríguez, M., Díaz Fúnez, P., López Puga, J. y Llopis Marín, J. (2015). Climate and job satisfaction in university environment. *Annals of Psychology*, 31(2), 658-666. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31..2.171721>
- Pérez Zapata, D., Peralta Montecinos, J. y Fernández Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). México: Pearson Educación.

- Rodríguez Durán, C. (2016). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombina del Norte durante el curso escolar 2016* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. Montemorelos, Nuevo León, México.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima organizacional: dos componentes. *ACCIMED: Revista Cuba de Información en Ciencias de la Salud*, 20(4), 67-75
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83.
- Salessi, S. y Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. doi:10.15446/rcp.v26n2.60651
- Sánchez Sellero, M. C., Sánchez Sellero, P., Cruz González, M. M. y Sánchez Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE: Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547. doi:10.1590/S0034-759020140507
- Sierra Blanco, L. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México
- Sierra Bravo, R. (2001). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Silva, F. y Acuña, R. (2014). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Revista de Investigación de Administración*, 1(1), 55-66.
- Spielvogel, J. (2010). *Historia universal: civilización de occidente* (T. I). México: Cengage Learning.
- Stearns, E., Banerjee, N., Mickelson, R. y Moller, S. (2014). Collective pedagogical teacher culture, teacher-student ethno-racial mismatch, and teacher job satisfaction. *Social Science Research*, 45, 56-72. doi:10.1016/j.ssresearch.2013.12.011
- Tucker, S., Ogunfowora, B. y Ehr, D. (2016). Safety in the c-suite: How chief executive officers influence organizational safety climate and employee injuries. *The Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1228-1239. doi:10.1037/apl0000116