

Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica

Organizational climate and job satisfaction: Case of teachers of basic education educational institutions.

Clima organizacional e satisfação no trabalho: Casso de professores de instituições de ensino fundamental.

Edwin Gustavo Estrada Aroz^{1,*}; Helen Juddy Mamani Uchasara¹; Jorge Wilfredo Chura Jaliri²

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu. La población estuvo conformada por 64 docentes de los niveles primario y secundario y la muestra por 59 docentes, cantidad que fue obtenida mediante un muestreo probabilístico estratificado. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC). Los resultados hallados indican que existe una correlación moderada, directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación rho de Spearman de es 0,593 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Finalmente se concluye que mientras los docentes perciban un clima organizacional adecuado, sus niveles de satisfacción laboral serán mayores y viceversa.

Palabras clave: Clima organizacional; satisfacción laboral; estructura; recompensa; relaciones; identidad

Abstract

The objective of this research work was to establish the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of teachers in the Educational Institutions of the Tahuamanu district. The population consisted of 64 teachers of primary and secondary levels and the sample by 59 teachers, an amount that was obtained through a stratified probabilistic sampling. The instruments used for data collection were the Organizational Climate Questionnaire and the Labor Satisfaction Scale (SL-SPC). The results found indicate that there is a moderate, direct and significant correlation between the organizational climate and job satisfaction. Spearman's rho correlation coefficient of is 0.593 with a p-value below the level of significance ($p = 0.000 < 0.05$). Finally, it is concluded that as long as teachers perceive an adequate organizational climate, their levels of job satisfaction will be higher and vice versa.

Keywords: Organizational climate; job satisfaction; structure; reward; relationships; identity

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi estabelecer a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dos professores das Instituições educacionais do distrito de Tahuamanu. O enfoque da pesquisa foi quantitativo e o desenho foi não experimental de tipo descritivo correlacional. A população foi composta por 64 professores e a amostra por 59 professores, valor que foi obtido através de uma amostragem probabilística estratificada. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram o Questionário de Clima Organizacional e a Escala de Satisfação do Trabalho (SL-SPC). Os resultados encontrados indicam que existe uma correlação moderada, direta e significativa entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho. O coeficiente de correlação rho de Spearman é 0,593 com um valor de p abaixo do nível de significância ($p = 0,000 < 0,05$). Finalmente, conclui-se que, enquanto os professores perceberem um clima organizacional adequado, seus níveis de satisfação no trabalho serão maiores e vice-versa.

Palavras-chave: Clima organizacional; satisfação no trabalho; estrutura; recompensa relacionamentos; identidade.

¹ Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado, Perú.

² Institución Educativa 52061 Santa María, Tahuamanu, Perú.

* Autor para correspondencia: edwin5721@outlook.com (E. Estrada).

Recibido: 03 de octubre del 2019 Aceptado: 28 de noviembre del 2019

Introducción

Una organización es definida como una agrupación de personas que interactúan juntas y dividen las labores de forma adecuada para lograr concretizar un objetivo en común. De acuerdo a Chiavenato (1999) las organizaciones son instrumentos sociales que posibilitan a las personas brindar sus esfuerzos y alcanzar colectivamente metas que no podrían lograrse de manera individual. Constituyen un sistema de cooperación racional, vale decir, las personas optan por apoyarse recíprocamente para lograr metas comunes. En ese sentido se permite integrar esfuerzos de cada uno de los trabajadores y del colectivo para producir mejores resultados. Para que una organización funcione de la mejor manera es necesario determinar cómo es percibida por sus trabajadores. Esta percepción tiene que ver sobre la estructura y procesos que se dan en el entorno laboran en el que laboran, puesto que ello determinará en gran medida su desempeño. Al analizar los diversos factores de la percepción del trabajador en su centro de trabajo, podremos conocer los diferentes estímulos que recaen sobre él en el contexto del trabajo y representa su situación laboral, la cual es denominada como clima organizacional.

Por otra parte, para que la organización consiga metas, debe buscar ser un lugar excelente y gratificante para laborar en ella. El nivel de satisfacción laboral atrae a personas con talento y consigue hacer que ellos permanezcan en la organización, promueve un clima organizacional adecuado y permite que los trabajadores estén comprometidos. En ese sentido es necesario tener en claro que la satisfacción que presentan los trabajadores no es un comportamiento, sino que es concebida como una actitud que manifiestan las personas en función a las características de la organización. Del mismo modo, dichas actitudes se relacionan con la posterior forma de actuar y también con la percepción, compromiso, desempeño y motivación, influyendo de forma determinante en la forma de proceder de sus integrantes. Es de esa manera que la eficiencia que pueda presentar una organización puede ser concretizada cuando se ha logrado interiorizar en las personas actitudes muy favorables hacia esta y hacia su trabajo.

El clima organizacional es definido por Rodríguez (2008) como “la percepción compartida por los trabajadores de una organización con

relación a la labor que realizan, al ambiente físico en el que se desenvuelven, a las interacciones que tienen en torno a él y las diversas regulaciones formales que los afectan. Asimismo, Alvarado (2003) lo describe como el conjunto de percepciones que indican el grado de satisfacción que los trabajadores tienen con el entorno en que se desarrolla el trabajo. Es la percepción que se tiene del trabajador y del ambiente donde labora y consiste en el nivel favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. Chaparro y Vega (2007), propusieron para evaluar y analizar 4 factores del clima organizacional y estos son: Estructura, recompensa, relaciones e identidad.

Con relación a la satisfacción laboral, Locke (1991) indica que se refiere al factor que establece el nivel de bienestar que un trabajador experimenta en el lugar donde se desenvuelve laboralmente. Asimismo Charaja y Mamani (2014) señalan que es el conjunto de sentimientos favorables que manifiestan los trabajadores con relación a la visión, misión, objetivos y procesos de la organización, así como el orgullo que poseen los trabajadores por ser parte de la organización.

En ese sentido Moré *et al.* (2005) mencionan que la satisfacción laboral es una actitud general que abarca la interrelación de un conjunto de elementos medulares del trabajo, tales como su naturaleza, el sueldo, las condiciones, la motivación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales.

De acuerdo a lo mencionado, “la satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad” (Chiang *et al.*, 2011).

Las dimensiones de la satisfacción laboral son, según Palma (1999): Las condiciones físicas y/o materiales, los beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad.

Teniendo en consideración la fundamentación teórica, planteamos como objetivo de la presente investigación establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu.

Material y métodos

La población de estudio estuvo conformada por 64 docentes del nivel primario y secundario que laboraron en las instituciones educativas del distrito de Tahuamanu en el año 2018, entre varones y mujeres y la muestra fue conformada por 59 docentes. Dicha cantidad fue hallada mediante un muestreo probabilístico estratificado con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Tabla 1
Distribución de la muestra

Institución Educativa	Número de docente
Juan Quiroz Chueca	15
San Lorenzo	12
Ollanta Humala Tasso	21
Jesús Divino Maestro	11
Total	59

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC). El Cuestionario de Clima Organizacional fue elaborado por Chaparro y Vega (2007), consta de 41 ítems estructurados según la escala de Likert y distribuidos en 4 dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones e identidad. Con relación a la Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC), fue elaborado por Palma (1999), está conformado por 36 ítems que siguen una escala de Likert y presenta 7 dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

El procesamiento de los datos fue realizado utilizando el programa Microsoft Excel 2013 y luego los datos consolidados fueron trasladados al Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS versión 22. Para el análisis descriptivo se usaron las tablas de frecuencias y los porcentajes y para la prueba de hipótesis se recurrió a la prueba no paramétrica rho de Spearman puesto que las variables son de nivel ordinal. Esta prueba además de probar las hipótesis nos indicó la intensidad de las correlaciones.

Por último, con la finalidad de garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos recogidos, se entregó a cada uno de los docentes una carta de consentimiento informado en la cual se le informó sobre el propósito de la

investigación para así obtener su consentimiento voluntario puedan proporcionar información a la presente investigación.

Resultados y discusión

Según la Tabla 2, el 74,6% de los docentes afirma que el clima organizacional en sus instituciones educativas es regular, asimismo el 15,3% indica que es malo, por otro lado, el 8,5% indica que es bueno y finalmente el 1,7% indica que es pésimo.

Tabla 2
Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	1	1,7
Malo	9	15,3
Regular	44	74,6
Bueno	5	8,5
Total	59	100,0

De acuerdo a la Tabla 3, el 79,7% de los docentes que participaron en la presente investigación indican que su nivel de satisfacción laboral es parcialmente alto, asimismo el 10,2% indica que su nivel de satisfacción es alto, por otro lado, el 8,5% indica que es bajo y por último el 1,7% indica que el nivel de satisfacción laboral se encuentra muy bajo.

Tabla 3
Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	1,7
Baja	5	8,5
Parcialmente alta	47	79,7
Alta	6	10,2
Total	59	100,0

En la Tabla 4 podemos ver que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral es de 0,593 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Por lo expuesto, se concluye que existe una correlación moderada, directa y significativa entre las variables analizadas.

En la Tabla 5 podemos apreciar que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre dimensión estructura y la variable satisfacción laboral es de 0,483 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Por ello se concluye que existe una correlación moderada, directa y significativa entre la dimensión y variable analizada.

De acuerdo a la tabla 6, existe una correlación moderada, directa y significativa entre la dimensión recompensa y la variable satisfacción laboral. El coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,457 con un p-valor menor que el nivel de significancia planteado previamente ($p=0,006<0,05$).

Como podemos observar en la Tabla 7, existe una correlación moderada, positiva y significativa entre la dimensión relaciones y la variable satisfacción laboral. El coeficiente de

correlación rho de Spearman es de 0,500 con un p-valor menor al nivel de significancia propuesto ($p=0,000<0,05$).

Según la Tabla 8, el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,390 con un p-valor menor al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Por ello podemos afirmar que existe una correlación débil, directa y significativa entre la dimensión identidad y la variable satisfacción laboral.

Tabla 4

Correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,593**
		N	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,593**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	59

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 5

Correlación entre la dimensión estructura y la variable satisfacción laboral

		Estructura	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,483**
		N	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,483**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	59

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 6

Correlación entre la dimensión recompensa y la variable satisfacción laboral

		Recompensa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,457**
		N	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,457**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	59

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 7

Correlación entre la dimensión relaciones y la variable satisfacción laboral

		Relaciones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,500**
		N	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,500**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	59

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 8
Correlación entre la dimensión identidad y la variable satisfacción laboral

			Identidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

A partir de los resultados expuestos en la Tabla 4 del presente estudio podemos afirmar estadísticamente que existe una relación moderada, directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Tahuamanu, ($r_s=0,593$; $p=0,000<0,05$). Estos resultados son corroborados por múltiples investigaciones realizadas tales como de Llamba y López (2018), Arias y Arias (2014), Pupo *et al.* (2017), Manosalvas *et al.* (2015), Herrera y Misha (2015), Rojas y Valerio (2016), Reyes y Richard (2017), Casana (2015), López (2014), Noboa *et al.* (2018) y Montoya *et al.* (2017). Los mencionados autores hallaron también que los constructos clima organizacional y satisfacción laboral se relacionan directa y significativamente. Debido al nivel y naturaleza de la presente investigación, no se puede establecer relaciones de causalidad; no obstante, es posible afirmar que mientras los docentes perciban un mejor clima organizacional, mayor será el nivel de satisfacción que ellos presenten.

Conclusiones

Existe una correlación alta, directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu.

El 74,6% de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu perciben que el clima organizacional es regular.

El 79,7% de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu presentan un nivel de satisfacción laboral parcialmente alto.

Existe una correlación moderada, directa y significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, J. 2003. Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. 85 pp.
- Arias, W.; Arias, G. 2014. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo* 16(51): 185-191.
- Casana, M. 2015. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. 131 pp.
- Chaparro, D.; Vega, L. 2007. El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003 en el CONASEP Querétaro. Tesis de Maestría, Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, México. 116 pp.
- Charaja, Y.; Mamani, J. 2014. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción* 5(1): 5-13.
- Chiang, M.; Salazar, M.; Martín, M.; Núñez, A. 2011. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores* 19(1): 1-12.
- Chiavenato, I. 2009. Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill. 442 pp.
- Herrera, L.; Misha, S. 2015. Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N°171-10 "Hanny Rolfes" UGEL 05- 2014. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. 92 pp.
- Llamba, A.; López, A. 2018. Clima organizacional y satisfacción laboral en las empresas medianas y grandes del sector lácteo cantón Latacunga. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. 95 pp.
- Locke, E. 1991. The motor sequence, the motivation hub, and the motivation core, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50: 288-299.
- López, E. 2014. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa centro de especialización y capacitación profesional del Perú. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. 160 pp.
- Manosalvas, C.; Manosalvas, L.; Nieves, J. 2015. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister* 26: 5-15.
- Montoya, P.; Beijo, N.; Bermúdez, N.; Burgos, F.; Fuentealba, M.; Padilla, A. 2017. Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios

- de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo* 19(58): 7-13.
- Moré, G.; Carmenate, G.; Junco, A. 2005. La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente* 25(2): 55 pp.
- Noboa, J.; Barrera, G.; Rojas, D. 2018. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Ecociencia* 6 (1): 1-24.
- Palma, S. 1999. Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología* 9(1): 27-34.
- Pupo, B.; Velásquez, R.; Tamayo, M. 2017. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en dos empresas holguineras. *Ciencias Holguín* 23(4): 71-83.
- Reyes, K.; Richard, D. 2017. Clima Organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017. Tesis de pre-grado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. 93 pp.
- Rodríguez, D. 2008. *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. 4a ed. Santiago: Alfaomega. 314 pp.
- Rojas, J.; Valerio, R. 2016. Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía, Chilca – Huancayo. Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. 155 pp.