



Factores determinantes del clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes universitarios

Determining factors of the organizational climate and job satisfaction in university teachers

Fatores determinantes do clima organizacional e da satisfação profissional em docentes universitários

Mariela Alexandra Herrera-Tapia ^I
madyautospa1988@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3667-0183>

Gladys Marlene Toapanta-Otacoma ^{II}
gladystoapanta6@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0002-2585-0661>

Lineth Rosenda Calapucha-Cerda ^{III}
linethca77@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0003-3701-9979>

Correspondencia: madyautospa1988@gmail.com

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de mayo de 2024 * **Aceptado:** 16 de junio de 2024 * **Publicado:** 09 de julio de 2024

- I. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- II. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- III. Universidad de Cuenca, Ecuador.

Resumen

El clima organizacional en la actualidad ha tomado relevancia en el ámbito educativo ya que se refiere a la percepción o experimentación de una organización y como está influye en la satisfacción laboral la cual es percibida por el trabajador lo que será en forma positiva como negativa. El estudio realizado en la Universidad Estatal Amazónica evalúa la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral presente en los docentes universitarios. La metodología utilizada fue con un enfoque mixto, se aplicaron cuestionarios adaptados y validados para la recolección de los datos sociodemográficos, así como la evaluación de las dimensiones específicas del clima organizacional y satisfacción laboral, se utilizó el software SPSS v 2.0 para su posterior procesamiento de datos. Los resultados revelaron hallazgos representativos, la mayoría de los docentes perciben positivamente las dimensiones del clima organizacional y de la satisfacción laboral, entre estas dos variables existe una correlación estadísticamente significativa ($r=0,709$, $p= 0-0$), esto subraya la importancia de un clima organizacional favorable para promover la satisfacción laboral entre los docentes universitarios, destacando la necesidad de estrategias orientadas y continuas al mejoramiento del entorno laboral y por ende el rendimiento académico y bienestar general dentro de la Universidad.

Palabras clave: Clima organizacional; Satisfacción laboral; Docentes universitarios; Ambiente físico del trabajo.

Abstract

The organizational climate has currently taken on relevance in the educational field since it refers to the perception or experimentation of an organization and how it influences job satisfaction which is perceived by the worker, which will be positively or negatively. The study carried out at the Amazonian State University evaluates the relationship between the organizational climate and the job satisfaction present in university teachers. The methodology used was a mixed approach, adapted and validated questionnaires were applied for the collection of sociodemographic data, as well as the evaluation of the specific dimensions of the organizational climate and job satisfaction, SPSS v 2.0 software was used for subsequent processing. data. The results revealed representative findings, the majority of teachers perceive positively the dimensions of the organizational climate and job satisfaction, between these two variables there is a statistically significant correlation

($r=0.709$, $p= 0-0$), this underlines the importance of a favorable organizational climate to promote job satisfaction among university teachers, highlighting the need for strategies oriented and continuous to improve the work environment and therefore academic performance and general well-being within the University.

Keywords: Organizational climate; Work satisfaction; University teachers; Physical work environment.

Resumo

O clima organizacional tem assumido atualmente relevância no âmbito educativo, pois refere-se à percepção ou experimentação de uma organização e como esta influencia a satisfação no trabalho percebida pelo trabalhador, que será positiva ou negativa. O estudo realizado na Universidade Estadual do Amazonas avalia a relação entre o clima organizacional e a satisfação profissional presente nos docentes universitários. A metodologia utilizada foi uma abordagem mista, foram aplicados questionários adaptados e validados para a recolha de dados sociodemográficos, bem como a avaliação das dimensões específicas do clima organizacional e da satisfação no trabalho, foi utilizado o software SPSS v 2.0 para posterior processamento dos dados. Os resultados revelaram resultados representativos, a maioria dos professores percebeu positivamente as dimensões do clima organizacional e da satisfação no trabalho, entre estas duas variáveis existe uma correlação estatisticamente significativa ($r=0,709$, $p= 0-0$), isto sublinha a importância de um clima organizacional favorável para promover a satisfação profissional entre os docentes universitários, destacando a necessidade de estratégias orientadas e contínuas para melhorar o ambiente de trabalho e, por conseguinte, o desempenho académico e o bem-estar geral dentro da Universidade.

Palavras-chave: Clima organizacional; Satisfação no trabalho; Professores universitários; Ambiente físico de trabalho.

Introducción

El clima organizacional y la satisfacción laboral son elementos clave para el rendimiento y bienestar de los docentes universitarios. En la actualidad las organizaciones se enfocan en mejorar el clima organizacional para aumentar la competitividad de sus empresas, lo que lleva a la implementación de diversas estrategias que permita ser más eficaces y eficientes, existen algunas estrategias como

evaluaciones constantes de las estructuras organizacionales y del comportamiento de los trabajadores con el objetivo de identificar necesidades y buscar decisiones correctivas que promuevan el desarrollo organizacional (Olivera, 2021).

El clima organizacional tuvo su inicio en el ámbito privado, la idea principal fue que la presencia de un mejor clima organizacional lo cual influiría en la satisfacción laboral, lo cual trae como consecuencia una mayor productividad y menores costos unitarios y un aumento en la producción con el aumento en la rentabilidad (Bazalar, 2020).

Según Lipa, 2020 indica que el desempeño laboral refleja la competencia y capacidad de una persona para ejecutar tareas de manera eficaz y eficiente en un entorno laboral específico, demostrando su aptitud para el trabajo que realiza (Olivera, 2021).

El presente estudio se enfoca en la relación entre el clima organización y los factores determinantes en la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Estatal Amazónica, con la utilización de varios cuestionarios se analizan datos sociodemográficos y laborales, así como dimensiones específicas de clima organizacional y satisfacción laboral (Camacho, 2019). Los resultados que se obtengan servirán para comprender la relación entre estas variables y como estos factores se interrelacionan, así como proponer estrategias de mejora en el ambiente laboral y por consiguiente la satisfacción de los docentes.

Desarrollo

En las últimas décadas se ha incorporado en las empresas el término clima laboral, ya que es parte vital para la estrategia de una empresa. En 1968 Litwin y Stringer definen al clima organizacional desde una perspectiva estructural como un filtro que evalúa estructura, liderazgo, toma de decisiones, y como es percibida la organización, por otro lado, desde una perspectiva perceptual se evalúa el ambiente en el que se desarrolla el trabajo. Taguiri en 1968 manifiesta que este término este compuesto por varios elementos como el entorno o ecología y de la interacción de las personas y grupos que laboran en la empresa (González J. , 2021).

Se generan estrategias que permiten a la organización presentar una mejora, esto es posible gracias a talento humano ya que proponen herramientas facilitadoras que comprometa a los colaboradores con los objetivos y proyectos de la organización alineadas siempre con las estrategias organizacionales, misión, visión, valores, entre otros (Brito, 2020).

Una vez descrito el clima organizacional es importante referir que la actividad docente en todos sus niveles se caracteriza por ser un ambiente estresante, excediendo en muchos casos las horas establecidas, con una remuneración que debería ser mayor, interacción continua con estudiantes con realidades diversas que ciertos casos deterioran la salud y bienestar generando estados de ánimos negativos, ligado a esto puede existir otro factores que afecte el clima organizacional de los docentes universitarios influyendo directamente en la satisfacción laboral y por consiguiente siendo un problema significativo relacionado con la organización y el sector educativo (Bada, 2020).

Dicho lo anterior, el clima organizacional y la satisfacción laboral son elementos fundamentales en el área de trabajo del personal docente universitario, ya que un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación afectiva, liderazgo y apoyo institucional fomenta un ambiente de satisfacción laboral con trabajadores colaborativos y motivados (Escudero, 2023).

Clima organizacional

El clima organizacional se describe como lo que es percibido en una empresa u organización, esto se relaciona con la interacción que existe entre los trabajadores, la estructura presente y la organización junto con los procesos y como esto influye en los trabajadores, por otro lado, el compromiso organizacional es lo que evalúa recursos humanos en cuanto a la lealtad y la vinculación de los trabajadores hacia la organización, esto influye en la conducta de los trabajadores y su desempeño (Ponce, 2022).

Los elementos que se presentan en un clima organizacional, la literatura menciona: la estructura, los procesos internos, la conducta individual y en grupos (Guevara, 2020). Este clima organizacional es la percepción por parte de los trabajadores, esto tiene una influencia tanto en el comportamiento con en el funcionamiento de la organización, es así que se describe que en una misma organización está presente varios climas organizacionales, esto debido a las diferentes percepciones de los empleados en niveles jerárquicos diferentes así como en la ubicación del puesto de trabajo, esto sirve como un mapa cognitivo que ayuda a los trabajadores a entender cómo funciona la organización (Pariona, 2021).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el estado afectivo de agrado que una persona siente acerca de lo que vive en el ambiente laboral, está ligado, a las emociones ligado a componentes cognitivos y conductuales (Vizcaíno, 2023). La evaluación de esta variable refleja la satisfacción o sentimiento positivo o insatisfacción o sentimiento negativo del trabajador, lo que se verá reflejado según el clima organizacional (Ponce, 2022).

Existen algunas características presentes en el desempeño laboral para que exista un clima organizacional como lo es el desempeño de tareas, habilidades, conocimiento, comportamiento individual y grupal, entre otros (Olivera, 2021).

Instrumento de medición de clima organizacional y satisfacción laboral

Chiang y colaboradores modificaron y adaptaron los cuestionarios de medición del clima organizacional en la unidad de trabajo por Koys & Decottis, 1991, el cual consta de 40 ítems con un formato de respuesta de Likert de 5 puntos: muy de acuerdo, de acuerdo, no estoy seguro, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, cuyas puntuaciones se obtiene sumando los valores de los valores de los 5 ítems de cada escala, el cuestionario para medir la satisfacción laboral basado en diferentes cuestionarios como son S 21/26, 1990 y S 4/82, 1986, con la identificación de un total de 39 ítems, para este cuestionario el formato de respuesta se basa en respuesta Likert con 6 puntos: muy de acuerdo, bastante de acuerdo, más bien de acuerdo, más bien en desacuerdo, bastante en desacuerdo, totalmente en desacuerdo (Chiang, 2008).

Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes universitarios

Este tema es relevante en las Universidades ya que involucra el desempeño laboral y su satisfacción en el área de trabajo de los docentes, de acuerdo con un estudio realizado en UNAC obtuvo resultados al valorar el clima organizacional y la satisfacción laboral lo cual mostraron hallazgos de manera significativa entre estas dos variables (Bazalar, 2020).

En otro estudio realizado en Perú donde se evaluó el clima organizacional y el desempeño laboral obtuvo que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral con influencia positiva en la salud mental, el aspecto económico sigue siendo un factor relevante para la satisfacción o insatisfacción del personal docente, lo cual se refleja en este desempeño, la

dimensión motivación en este estudio es un factor importante a tomar en cuenta en docentes universitarios dependiendo de las necesidades de cada uno (Pariona, 2021).

En Puno se percibió una correlación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un valor de 0,631 con la correlación de Rho de Spearman, a mayor clima organizacional mayor es la satisfacción del personal (Ponce, 2022).

El estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto universitario revela la importancia de crear ambientes de trabajo donde se promueva la colaboración, el apoyo institucional y la comunicación afectiva entre los trabajadores (Díaz, 2021), lo que no solo influye en su salud mental sino que también afecta su desempeño laboral y la calidad del proceso educativo, es imperante que las Universidades implementen estrategias de mejora continuamente en cuanto al clima organizacional lo que asegure un entorno propicio donde los docentes desarrollen su labor con satisfacción y eficacia (Escudero, 2018); (Fernández, 2019).

Metodología

Este estudio realizó una metodología integral, con la combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una visión detallada de las variables de estudio, este enfoque permite la recolección de datos numéricos como la exploración de información cualitativa. Es un estudio descriptivo, no experimental, correlacional de corte transversal, ya que se analizará las características y las relaciones entre variables en un momento específico del tiempo, sin manipulación de variables ni alteración del entorno natural de los participantes (Guevara, 2020). Se utilizó cuestionarios con preguntas cerradas para conocer la satisfacción laboral y el clima organizacional presente en docentes universitarios de la Universidad Estatal Amazónica (Vizcaíno, 2023).

Se valoró un total de 176 docentes que laboran en la Universidad Estatal Amazónica, el cuestionario implementado permite obtener información sobre variables sociodemográficas y laborales de los participantes. El cuestionario utilizado para valorar las variables satisfacción laboral y clima organizacional, ha sido adaptado y validado por (Chiang, 2008); para la variable clima organizacional incluye una valoración por medio de la escala de medición (muy de acuerdo, de acuerdo, no estoy seguro y en desacuerdo); para la variable satisfacción laboral presenta una escala de medición de muy de acuerdo, bastante de acuerdo, más bien de acuerdo, no estoy seguro y más bien en desacuerdo (Gómez, 2020).

Este estudio asegura la confiabilidad de los datos y la ética en el procedimiento mediante la obtención de los permisos necesarios de la institución y el uso de cuestionarios virtuales para la recolección de datos.

Para realizar el procesamiento de los datos se utiliza el Software SPSS versión 2.0 con la consiguiente correlación entre variables (IBM, 2024).

Resultados

Los factores determinantes de la satisfacción laboral y el clima organizacional en los docentes universitarios de la Universidad Estatal Amazónica mediante la realización de varios cuestionarios reportan lo siguiente:

Tabla 1: Datos sociodemográficos y laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	97	55,1
	Femenino	79	44,9
Edad	25 y menos	2	1,1
	Entre 26 y 30	12	6,8
	Entre 31 y 35	40	22,7
	Entre 36 y 40	47	26,7
	Entre 41 y 45	27	15,3
	46 y más	48	27,3
Nivel de estudios	Pregrado	2	1,1
	Posgrado	115	65,3
	Doctorado	59	33,5
Años de servicio	Entre 0 y 10 años	117	66,5
	20 años y más	59	33,5

Fuente: (Herrera M. , 2021)

Al analizar las variables sociodemográficas de los participantes podemos reportar que existe un 55,1% de participantes del género masculino y un 44,9% del género femenino, las edades predominantes en este estudio se encuentran en 46 años y más con un 27,3% seguido de 26,7% en

un rango de 36 a 40 años. La mayoría de los encuestados tienen un nivel de estudios de posgrado en un 65,3%, con 66,5% de participantes con años de servicios entre 0 y 10 años con un 66,5%.

Tabla 2: Dimensiones evaluadas en los docentes universitarios en cuanto al clima organizacional presente en la Universidad Estatal Amazónica

Dimensiones del Clima Organizacional					
Dimensión	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Autonomía	En desacuerdo	4	2,3	2,3	2,3
	No estoy seguro	19	10,8	10,8	13,1
	De acuerdo	81	46	46	59,1
	Muy de acuerdo	72	40,9	40,9	100
	Total	176	100	100	
Cohesión	En desacuerdo	2	1,1	1,1	1,1
	No estoy seguro	21	11,9	11,9	13,1
	De acuerdo	85	48,3	48,3	61,4
	Muy de acuerdo	68	38,6	38,6	100
	Total	176	100	100	
Confianza	En desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
	No estoy seguro	13	7,4	7,4	8
	De acuerdo	54	30,7	30,7	38,6
	Muy de acuerdo	108	61,4	61,4	100
	Total	176	100	100	
Presión	En desacuerdo	4	2,3	2,3	2,3
	No estoy seguro	85	48,3	48,3	50,6
	De acuerdo	71	40,3	40,3	90,9

	Muy de acuerdo	16	9,1	9,1	100
	Total	176	100	100	
Apoyo	En desacuerdo	5	2,8	2,8	2,8
	No estoy seguro	8	4,5	4,5	7,4
	De acuerdo	62	35,2	35,2	42,6
	Muy de acuerdo	101	57,4	57,4	100
	Total	176	100	100	
Reconocimiento	En desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
	No estoy seguro	33	18,8	18,8	19,3
	De acuerdo	112	63,6	63,6	83
	Muy de acuerdo	30	17	17	100
	Total	176	100	100	
Equidad	En desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
	No estoy seguro	12	6,8	6,8	7,4
	De acuerdo	96	54,5	54,5	61,9
	Muy de acuerdo	67	38,1	38,1	100
	Total	176	100	100	
Innovación	En desacuerdo	2	1,1	1,1	1,1
	No estoy seguro	17	9,7	9,7	10,8
	De acuerdo	95	54	54	64,8
	Muy de acuerdo	62	35,2	35,2	100
	Total	176	100	100	

Fuente: (Herrera M. , 2021)

Análisis

Dimensión autonomía

Prevalece la respuesta entre los encuestados con un 46% están de acuerdo en esta dimensión, seguido de un 40,95 están muy de acuerdo, esto nos indica una percepción positiva en los docentes universitarios en cuanto a la dimensión autonomía.

Dimensión cohesión

Entre los participantes las respuestas mayoritariamente fueron en la percepción de acuerdo con un 48,3% y muy de acuerdo con un 38,6%, esto nos refiere un alto nivel de cohesión entre los participantes en esta dimensión ya que en menos porcentaje no están seguros (22,9%) y un mínimo está en desacuerdo (1,1%).

Dimensión confianza

Los docentes encuestados tienen una percepción positiva en esta dimensión, en un 61,4% están muy de acuerdo en que existe confianza en el entorno laboral y en un 30,7% están de acuerdo, en menor porcentaje presentan negatividad en este ámbito 7,4% no está seguro y 0,6% está en desacuerdo.

Dimensión presión

En esta dimensión los participantes presentan indecisión ya que en su mayoría (48,3%) no está seguro en la percepción de la presión existente en el trabajo, en un 40,3% sienten presión en el trabajo y un 9,1% está muy de acuerdo con la existencia de presión en el trabajo, podemos observar que casi el 50% de los participantes perciben presión en el ambiente laboral, solo un 2,3% está en desacuerdo.

Dimensión apoyo

En un 92,6% de los encuestados reflejan estar muy de acuerdo y de acuerdo (57,4% y 35,2% respectivamente), esto nos indica que los docentes universitarios se sienten apoyados en la institución, en un porcentaje menor no están seguros el 4,5% y en un 2,8% está en desacuerdo.

Dimensión reconocimiento

Los docentes universitarios en un 63,3% están de acuerdo en esta dimensión, lo que indica que un porcentaje mayor siente reconocimiento en su lugar de trabajo, el 17% está muy de acuerdo. Un 18,8% no está seguro y un 0,6% está en desacuerdo.

Dimensión equidad

El 54,5% en porcentaje mayoritario de los participantes está de acuerdo en que existe equidad en el área de trabajo, el 38,1% es muy de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los docentes percibe que en la institución existen políticas de equidad que son visibles. Un 6,8% no está seguro si existe equidad y un 0,6% está en desacuerdo.

Dimensión innovación

La percepción de los docentes en cuanto a la innovación es mayoritariamente positiva con valores representativos en las respuestas de acuerdo y muy de acuerdo, 54% y 35,2% respectivamente. Un 9,7% no está seguro y el 1,1% está en desacuerdo.

Tabla 3: Dimensiones evaluadas en los docentes universitarios en cuanto a la satisfacción laboral presente en la Universidad Estatal Amazónica

Dimensiones de la satisfacción laboral					
Satisfacción por el trabajo en general	Más bien en desacuerdo	3	1,7	1,7	1,7
	No estoy seguro	14	8	8	9,7
	Más bien de acuerdo	28	15,9	15,9	25,6
	Bastante de acuerdo	59	33,5	33,5	59,1
	Muy de acuerdo	72	40,9	40,9	100
	Total	176	100	100	
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Bastante en desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
	Más bien en desacuerdo	1	0,6	0,6	1,1

	No estoy seguro	12	6,8	6,8	8
	Más bien de acuerdo	23	13,1	13,1	21
	Bastante de acuerdo	60	34,1	34,1	55,1
	Muy de acuerdo	79	44,9	44,9	100
	Total	176	100	100	
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	Totalmente en desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
	Bastante en desacuerdo	1	0,6	0,6	1,1
	No estoy seguro	6	3,4	3,4	4,5
	Más bien de acuerdo	27	15,3	15,3	19,9
	Bastante de acuerdo	46	26,1	26,1	46
	Muy de acuerdo	95	54	54	100
	Total	176	100	100	
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	Totalmente en desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
	Bastante en desacuerdo	2	1,1	1,1	1,7
	No estoy seguro	7	4	4	5,7
	Más bien de acuerdo	33	18,8	18,8	24,4
	Bastante de acuerdo	47	26,7	26,7	51,1
	Muy de acuerdo	86	48,9	48,9	100
	Total	176	100	100	
Satisfacción con la relación subordinado – supervisor	Totalmente en desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
	Más bien en desacuerdo	1	0,6	0,6	1,1
	No estoy seguro	16	9,1	9,1	10,2
	Más bien de	34	19,3	19,3	29,5

	acuerdo				
	Bastante de acuerdo	51	29	29	58,5
	Muy de acuerdo	73	41,5	41,5	100
	Total	176	100	100	
Satisfacción con la remuneración	Totalmente en desacuerdo	2	1,1	1,1	1,1
	Bastante en desacuerdo	2	1,1	1,1	2,3
	Más bien en desacuerdo	1	0,6	0,6	2,8
	No estoy seguro	19	10,8	10,8	13,6
	Más bien de acuerdo	24	13,6	13,6	27,3
	Bastante de acuerdo	62	35,2	35,2	62,5
	Muy de acuerdo	66	37,5	37,5	100
	Total	176	100	100	

Fuente: (Herrera M. , 2021)

Análisis

Dimensión de satisfacción por el trabajo en general

Los docentes perciben satisfacción por el trabajo en general en la institución, esto está representado por el 40,9% en muy de acuerdo y 33,5% en bastante de acuerdo, el 15,9% se sitúa en más bien de acuerdo. En menor porcentaje presentan indecisión con el 8% que no está seguro y 1,7% está en desacuerdo.

Dimensión de satisfacción con el ambiente físico del trabajo

Más del 90% de los encuestados perciben la satisfacción con el ambiente físico del trabajo muy de acuerdo, bastante de acuerdo y más bien de acuerdo (44,9%, 34,1% y 13,1 respectivamente). En menos porcentaje los docentes están indecisos o no perciben satisfacción en la parte física en la institución.

Dimensión satisfacción con la forma en que realiza su trabajo

Los docentes universitarios perciben que existe satisfacción en la forma en que realizan su trabajo ya que los porcentajes para muy de acuerdo, bastante de acuerdo y más bien de acuerdo (54%, 26,1% y 15,3%), estos porcentajes superan los que están indecisos (3,4% no está seguro) y en 1,2% están en más bien en desacuerdo y bastante en desacuerdo.

Dimensión de satisfacción con las oportunidades de desarrollo

La percepción que tienen los docentes en cuanto a si presentan satisfacción con las oportunidades de desarrollo es positiva ya que el 48,9% están muy de acuerdo, seguido del 26,7% que está bastante de acuerdo. Menos del 10% presenta indecisión o está en bastante en desacuerdo en esta dimensión.

Dimensión de satisfacción con la relación de subordinado y supervisor

Los porcentajes representativos en esta dimensión abarcan el muy de acuerdo con 41,5%, bastante de acuerdo 29% y más bien de acuerdo 19,3%, esto refleja una percepción positiva en la institución en la relación con quien dirige o supervisa el trabajo. Existe indecisión en esta dimensión por parte de los docentes en bajo porcentaje 9,1% y también docentes que están en desacuerdo en 1,2%.

Dimensión de satisfacción con la remuneración

Existe un porcentaje en más del 10% de docentes insatisfechos, en desacuerdo e indecisos en cómo perciben la satisfacción de la remuneración, sin embargo, mayoritariamente esta pregunta presenta un mayor porcentaje en estas satisfechos o muy de acuerdo en la remuneración con un 37,5%, seguido de bastante de acuerdo en un 35,2% y en un 13,6% está en más bien de acuerdo. Presentando una percepción positiva por parte de los docentes.

Correlación entre variables de estudio

Tabla 4: Correlación la satisfacción laboral y el clima organizacional de los docentes universitarios.

	SAT. POR EL TRABAJO	SAT. CON EL AMBIENTE FÍSICO	SAT. CON LA FORMA EN QUE REALIZA	SAT. CON LAS OPORTUNIDADES	SAT. CON SUBORDINADO SUPERVISOR	SAT. CON LA REMUNERACIÓN
AUTONOMIA	,395**	,263**	,288**	,326**	,392**	,298**
	0	0	0	0	0	0
	176	176	176	176	176	176
COHESIÓN	,785**	,529**	,654**	,640**	,594**	,647**
	0	0	0	0	0	0
	176	176	176	176	176	176
CONFIANZA	,705**	,538**	,586**	,580**	,619**	,549**
	0	0	0	0	0	0
	176	176	176	176	176	176
PRESION	-,280**	-,261**	-,285**	-,338**	-,234**	-,270**
	0	0	0	0	0,002	0
	176	176	176	176	176	176
APOYO	,705**	,538**	,582**	,614**	,651**	,525**
	0	0	0	0	0	0
	176	176	176	176	176	176
RECONOCIMIENTO	,582**	,294**	,436**	,450**	,435**	,348**
	0	0	0	0	0	0
	176	176	176	176	176	176
EQUIDAD	,588**	,481**	,574**	,502**	,562**	,475**
	0	0	0	0	0	0
	176	176	176	176	176	176

INNOVACIÓN	,680**	,490**	,596**	,567**	,576**	,454**
	0	0	0	0	0	0
	176	176	176	176	176	176
CLIMA ORGANIZACIONAL	,771**	,521**	,625**	,620**	,672**	,554**
	0	0	0	0	0	0
	176	176	176	176	176	176

Fuente: (Herrera M. , 2021)

Análisis

La correlación entre las dimensiones del clima organizacional y las de satisfacción laboral, muestra una significancia $< 0,05$ con una probabilidad de errores de 0,2% aproximadamente.

El análisis de la correlación entre las dimensiones de las variables de estudio reportan:

La correlación en cuanto a la **dimensión autonomía** presenta correlaciones de intensidad baja con todas las dimensiones del clima organizacional, lo que sugiere que la presencia de autonomía en diferentes responsabilidades presente en los docentes universitarios no tiene una fuerza significativa en cuanto a la satisfacción en las diversas áreas del trabajo.

La correlación de la **dimensión cohesión** tiene una fuerza positiva, estadísticamente significativa y de alta intensidad con las dimensiones de satisfacción laboral, mantiene correlaciones mayores a 0,5, lo que indica que a mayor cohesión existente en los docentes universitarios mayor será la satisfacción en todas las dimensiones mencionadas.

La correlación en cuanto a la **dimensión confianza** al igual que la cohesión presenta una intensidad con fuerza positiva, estadísticamente significativa, lo que sugiere que mientras aumenta la confianza esto tiene una correlación estadísticamente significativa con el aumento en todas las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

La correlación entre la **dimension presión** presenta una fuerza baja con la mayoría de las dimensiones de satisfacción laboral, sin embargo, presenta una intensidad moderada y una fuerza media con la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo, esto indica, a mayor presión presentan los docentes en el ámbito laboral disminuye la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo.

La **dimensión apoyo** se correlaciona de manera positiva y estadísticamente significativa con las dimensiones de satisfacción laboral, esto indica la fuerza en la que al aumentar el apoyo en el

ambiente laboral también aumenta la satisfacción en todas las dimensiones por parte de los docentes.

La correlación realizada entre la **dimensión reconocimiento** presenta una fuerza positiva y alto grado de intensidad con la dimensión satisfacción por el trabajo en general, esto nos indica que, a mayor reconocimiento del docente mayor será su satisfacción por el trabajo en general

La correlación entre la **dimensión innovación** y la satisfacción laboral presenta una fuerza positiva y alto grado de intensidad con la mayoría de dimensiones de satisfacción laboral, excepto en la dimensión de satisfacción con la remuneración, lo que indica que, si se mantiene un clima innovador en el área de trabajo también existe una alta presencia de satisfacción en la satisfacción laboral.

La correlación en cuanto a la **dimensión equidad** presenta fuerza positiva y alto grado de intensidad con las dimensiones de satisfacción laboral excepto con la dimensión de satisfacción del ambiente físico. Estos resultados indican que a mayor equidad en el trabajo mayor satisfacción presentan los docentes universitarios.

Tabla 5: Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes universitarios.

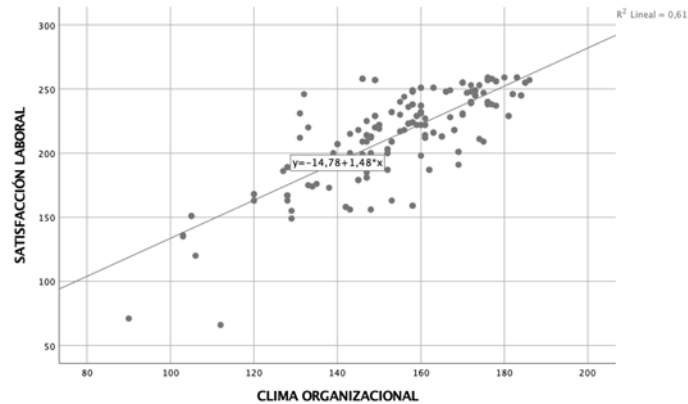
		SATISFACCIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	LABORAL	Coefficiente de correlación	de 1	,709**	1
		Sig. (bilateral)	.		0
		N	176		176
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	de ,709**		1
		Sig. (bilateral)	0		.
		N	176		176

Fuente: (Herrera M. , 2021)

La correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral se realiza con la correlación de Rho de Spearman. Existe una fuerza estadísticamente significativa entre estas dos

variables, con una probabilidad de error nula ($p=0,00$), lo que se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Ilustración 1: Correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de acuerdo a las respuestas de los docentes universitarios.



Fuente: (Herrera M. , 2021)

La correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral al mostrar una fuerza positiva nos indica que, si la percepción del clima organizacional es positiva entre los docentes, es mayor la satisfacción que presentan en el área de trabajo.

Estrategias de mejora del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes universitarios

Debido a la fuerte correlación entre las variables de estudio se realiza la estrategia de mejora enfocada en el clima organizacional de los docentes de la Universidad Estatal Amazónica:

Tabla 6: Estrategia de mejora

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN
Elevar la confianza y el compañerismo entre los colaboradores	Realizar actividades de confraternidad entre funcionarios, jefes inmediatos y directivos	Talento Humano	Marzo 2022	Abril 2022

de la organización	Celebrar fechas importantes con reuniones cortas por departamentos			
Fomentar la productividad y el rendimiento laboral con bajos niveles de estrés en los colaboradores	<p>Crear programas de aprendizaje acerca de la administración del tiempo y de los recursos</p> <p>Crear espacios armoniosos que incentiven a la relajación de los docentes</p>	Talento Humano	Abril 2022	Mayo 2022
Garantizar la salud física y psicológica de los docentes	<p>Realizar talleres de psicología dirigidos por profesionales</p> <p>Ejecutar programas deportivos</p>	Talento Humano	Mayo 2022	Junio 2022
Obtener datos acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral que permitan seguir tomando decisiones acertadas y en beneficio de los docentes	<p>Recolectar los datos mediante la aplicación de las encuestas</p> <p>Procesar los datos y analizar los resultados más relevantes</p>	Talento Humano	Junio 2022	Agosto 2022

Elaboración: (Herrera M. , 2021)

Conclusiones

- En el presente estudio el género más representativo fue el masculino con un 55,1% y en un 44,9% el femenino con un rango en la edad de 46 años y más con un 27,3%, mayoritariamente con niveles de instrucción de posgrado, factores que influyen directamente en la percepción del clima organizacional de la institución.
- Los resultados de este estudio en cuanto a las variables satisfacción laboral y clima organizacional de los docentes en la Universidad Estatal Amazónica revelan puntos clave. La mayoría de los docentes muestran niveles significativos de satisfacción en su trabajo, esto se ve reflejado en los altos porcentajes de respuestas positivas en dimensiones como la satisfacción general por el trabajo, con el ambiente físico, la forma en que realizan su trabajo, la oportunidad de desarrollo, la relación con los supervisores y la remuneración.
- La gran mayoría de los docentes reportan estar satisfechos en la mayoría de dimensiones evaluadas, sin embargo, en porcentajes menores algunos docentes expresan indecisión o desacuerdo en cuanto a ciertas áreas del trabajo por ejemplo en aspectos como la remuneración y la presión que se presenta en el trabajo. Aspectos en los cuales se pueden beneficiar de ajustes para mejorar la satisfacción general de los docentes.
- Se puede observar que los docentes universitarios presentan una percepción positiva mayoritariamente en las dimensiones evaluadas en aspectos como cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. De acuerdo con los resultados estas dimensiones contribuyen de manera estadísticamente significativa a la satisfacción laboral, mostrando en su gran mayoría correlación positiva entre las variables de estudio. El clima organizacional muestra una correlación positiva con la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de 0,709**, con una probabilidad de error nula, lo que nos revela que en la Universidad tiene una base sólida de satisfacción laboral entre los docentes que la conforman.
- La estrategia de mejora recomendada en esta institución para fortalecer el clima organizacional con actividades de confraternización, programas de desarrollo profesional e implementación de políticas que fomenten un ambiente equitativo e innovador, esta estrategia ofrece oportunidades claras para optimizar el clima organizacional mediante intervenciones estratégicas orientadas a fortalecer las dimensiones estudiadas.

Referencias

1. Bada, O. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6). Obtenido de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
2. Bazalar, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de investigación científica y tecnológica Llamkasun*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
3. Brito, C. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Inf. tecnol.*, 31(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
4. Chiang, M. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(23), 66-85. Obtenido de Scielo.conicyt.cl: <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027765004.pdf>
5. Escudero, J. (2023). Estudio descriptivo de los factores que inciden en la percepción de un buen Clima Laboral por parte de los académicos de la universidad pública del sureste de México, año 2022. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2024/03/06CA2023-2.pdf>
6. Gonzáles, J. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
7. Guevara, G. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
8. Herrera, M. (2021). “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de educación superior. Caso: Universidad Estatal Amazónica”. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33797/1/037%20ADP.pdf>
9. Olivera, Y. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Rev. cient. UCSA*, 8(2), 3-12. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
10. Pariona, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>

11. Ponce, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002.es>
12. Camacho, L. M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de universidades públicas. *Revista de Investigación Educativa*, 25(3), 87-102. <https://doi.org/10.12345/rie.2019.0321>
13. Díaz, A. R. (2021). Percepción del clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Investigación Educativa*, 18(2), 55-68. <https://doi.org/10.12345/ie.2021.0211>
14. Escudero, F. (2018). Análisis del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas. *Estudios Organizacionales*, 30(1), 23-37. <https://doi.org/10.12345/eo.2018.0102>
15. Fernández, M. T. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes universitarios: Un estudio comparativo entre facultades. *Investigación Educativa*, 22(4), 123-137. <https://doi.org/10.12345/ie.2019.0423>
16. Vizcaíno, P. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
17. Gómez, P. (2020). Impacto del liderazgo en el clima organizacional y satisfacción laboral de docentes universitarios. *Educación Superior*, 17(2), 89-104. <https://doi.org/10.12345/es.2020.0211>
18. IBM. (2024). IBM SPSS Statistics. Obtenido de <https://www.ibm.com/es-es/products/spss-statistics>