

**Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional,
en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia
de una universidad privada en Lima.**

**Organizational climate and job satisfaction: a correlational study,
in teachers of the Distance Higher Education Program
from a private university in Lima**

**Clima organizacional e satisfação no trabalho: um estudo
correlacional, em professores do Programa de Educação Superior a
Distância de uma universidade particular em Lima.**

Wendy Elizabeth Cisneros Sandoval

wendycisnerosan@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0003-0933-7876>

Universidad Peruana Unión

Jocabed Sandoval Castro

joky@upeu.edu.pe



<https://orcid.org/0000-0003-4841-730X>

Universidad Peruana Unión

Luis Estuardo Barba-Briceño

lubarbri39@hotmail.com



<https://orcid.org/0000-0001-7231-9545>

Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Recibido: 03 de junio de 2020

Aceptado: 06 de diciembre 2020

Resumen

El objetivo de este estudio es determinar la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral, en un estudio de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. El clima organizacional tiene ocho dimensiones, cuyo instrumento fue elaborado y validado por Salazar C., Peña C, Ceja A y E. Del Río (2015), adaptado, en escala tipo Likert; presenta una consistencia interna de ,906 mediante Alpha de

Cronbach. Para la satisfacción laboral se utilizó la propuesta teórica de Herzberg, Mausner y Snyderman; el instrumento corresponde a la escala general de satisfacción desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979), adaptado y validado, con un Alpha de Cronbach de ,904, de alto nivel de confiabilidad. La fue 54 docentes. El clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral muestran resultados estadísticos significativos ($\tau = ,568$; $\rho = ,596$; $p = ,001$); en conclusión, existe una correlación positiva y moderada entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, desarrollo organizacional, teoría bifactorial de Herzberg.

Abstract

The objective of this study is to determine the correlation between organizational climate and job satisfaction, in a non-experimental, cross-sectional, correlational design study. The organizational climate has eight dimensions, whose instrument was developed and validated by Salazar C., Peña C, Ceja A and E. Del Río (2015), adapted, on a Likert scale; presents an internal consistency of .906 using Cronbach's Alpha. For job satisfaction, the theoretical proposal of Herzberg, Mausner and Snyderman was used; The instrument corresponds to the general satisfaction scale developed by Warr, Cook and Wall (1979), adapted and validated, with a Cronbach's Alpha of .904, with a high level of reliability. It was 54 teachers. The organizational climate and the dimensions of job satisfaction show significant statistical results ($\tau = ,568$; $\rho = ,596$; $p = ,001$); In conclusion, there is a positive and moderate correlation between the variables organizational climate and job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, organizational development, Herzberg's bifactorial theory.

Resumo

O objetivo deste estudo é determinar a correlação entre clima organizacional e satisfação no trabalho, em um estudo não experimental, transversal e de desenho correlacional. O clima organizacional possui oito dimensões, cujo instrumento foi desenvolvido e validado por Salazar C., Peña C, Ceja A e E. Del Río (2015), adaptado, em escala do tipo

Likert; apresenta uma consistência interna de 0,906 usando o Alpha de Cronbach. Para a satisfação no trabalho, utilizou-se a proposta teórica de Herzberg, Mausner e Snyderman; O instrumento corresponde à escala de satisfação geral desenvolvida por Warr, Cook e Wall (1979), adaptada e validada, com Alfa de Cronbach de 0,904, com alto nível de confiabilidade. Foram 54 professores. O clima organizacional e as dimensões de satisfação no trabalho apresentam resultados estatísticos significativos ($\tau = ,568$; $\rho = ,596$; $p = ,001$); Em conclusão, existe uma correlação positiva e moderada entre as variáveis clima organizacional e satisfação no trabalho.

Palavras-chave: Clima organizacional, satisfação no trabalho, desenvolvimento organizacional, teoria bifatorial de Herzberg.

Introducción

Dentro del mercado laboral, se hace inevitable que toda institución pública o privada se enfoque en lograr un clima organizacional efectivo para que su personal, quienes constituyen su cuadro laboral, logre un mejor desempeño; sintiéndose no solo satisfechos al pertenecer a la entidad en la cual laboran, sino además alcanzar las metas que se plantea toda organización. En este sentido, el cumplimiento de las metas establecidas se logrará sin la institución administra un clima organizacional favorable, que se refleje en la calidad de servicio y relaciones con su entorno (Zapata, 2018)

Un excelente clima organizacional contribuye para la salud emocional de quienes trabajan en un entorno sensible. Al respecto, Garza (2010, citado por Arce y Malvas, 2014) refiere que “el clima organizacional ejerce una influencia directa en la conducta y el comportamiento de los distintos agentes que laboran en ella, por consiguiente determina la forma en que el trabajador percibe y realiza su trabajo, su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta en la labor que desempeña” (p.16). Por tanto, en este contexto del mercado global, la competitividad genera presión sobre los directivos para liderar y no sucumbir, dado que las exigencias al trabajador se han acrecentado generando un cambio de conducta.

Dentro del ámbito académico, la influencia del clima organizacional sobre la conducta del trabajador docente es evidente. De acuerdo con Wilson (2002, citado por Barriga, 2016), “el desempeño docente está determinado a partir de lo que sabe y lo que puede hacer el docente, la manera ¿Cómo actúa o se desempeña?, los resultados de su

actuación y aun cuando se sabe que en la realidad es un problema multidimensional que rebasa lo personal, lo profesional y lo educativo.” (p.24). Al respecto, se considera que el docente quien labora en un ambiente y clima saludable, se esfuerza junto a sus superiores para lograr las metas educativas propuestas, generándose satisfacción por la labor que realiza.

Considerando que los ejecutivos dentro de las organizaciones educativas desean contar con un elevado nivel de satisfacción de los docentes, para obtener resultados positivos en su gestión; la presente investigación busca conocer la mecánica académica existente entre los docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de la Universidad Peruana Unión -PROESAD, con ello determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes.

Clima organizacional

El clima organizacional o clima institucional se construye, se edifica, sobre todo conociendo los factores determinantes; por ejemplo, los factores de riesgo de convivencia, los factores de riesgo personal, los factores de riesgo familiar y los factores de riesgo de contexto (Nieto y Osorio, 2017). Para mejorar el clima, se requiere aplicar estrategias de gestión; por ejemplo, anticipar-proyectar, concertar-asociar, decidir-desarrollar, comunicar-coordinar, liderar-animar (Pérez, 2019). Mejora la calidad de servicio (Espinoza, 2019), satisface a los docentes (Escobedo, 2020). Sirve de estrategia didáctica y de aprendizaje para los estudiantes (Millán, 2019). El clima institucional se construye, se mejora mediante el cultivo de la comunicación, la confianza, la motivación, estimulando la participación de los integrantes de las organizaciones (Noriega y Pinedo, 2020). Para Flores (2020), el clima institucional cumple la función de un factor determinante del rendimiento académico de los estudiantes, la motivación del trabajo, el desempeño docente, permite generar innovaciones, la resolución de problemas, el desarrollo de la identidad institucional, la comunicación activa y asertiva. De acuerdo con Cahuapaza y Mamani (2020), el clima organizacional permite generar competitividad personal y organizacional, mayor productividad, mejorar los servicios educativos, la formación de los estudiantes, la práctica de valores, el progreso de las instituciones y del país; se fortalecen las relaciones y las interrelaciones.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se constituye en un estado emocional positivo, cuyo resultado viene de valorar el trabajo, el cual se desarrolla en condiciones favorables, facilitadoras para lograr los diversos valores laborales (Tomás, De los Santos y Fernández, 2019). Vásquez, Vargas, Burga y Borja (2020) subrayan la importancia de la satisfacción laboral, cuyos efectos y repercusiones se observan en el buen desempeño docente, el cual debe ser evaluado en un ambiente de respeto, buena consideración y valoración, que describen la presencia de un positivo clima organizacional. Para Durán (2019), la satisfacción depende de la gestión del conocimiento; de la gestión educativa, la cual además genera motivación y compromiso (Sagredo, 2019). Tampoco la inteligencia emocional queda al margen de la satisfacción (Tacca, Tacca y Cuarez, 2020).

Metodología

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, es de diseño no experimental y de corte transversal, porque no se manipularon las variables, y porque los datos se tomaron en un momento determinado. El tipo de estudio es descriptivo, correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Debido a que el número fue pequeño, se creyó conveniente denominarlos participantes a quienes formaron parte del estudio, cuyo número fue 54 docentes, quienes pertenecen al Programa de Educación Superior a Distancia (PROESAD).

Para el presente estudio se tomó como referente el instrumento elaborado y validado por Salazar C., Peña C, Ceja A y E. Del Río (2015), el cual se ha adaptado a 35 ítems, cuya medición se realiza en escala tipo Likert de cinco niveles; presentando una consistencia interna de ,906 mediante Alpha de Cronbach. Para diagnosticar la satisfacción laboral, se considera la escala general de satisfacción desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979), el mismo que ha sido adaptado y validado a 15 ítems cuya medición se realiza en escala tipo Likert de cinco niveles. Obteniendo un Alpha de Cronbach de ,904.

Resultados

En las siguientes tablas se muestran los resultados de acuerdo a cada variable y la correlación entre ellas. En cuanto a las características sociodemográficas de la muestra, tal como se observa en la tabla 1, la población de docentes de PROESAD, de la sede

Lima se caracteriza por ser en su mayoría del género masculino (64.8%), asimismo se aprecia que las edades mayormente oscilan entre 30 y 35 años, así como de 46 años a más (33.3%) respectivamente; esta mixtura es peculiar en el PROESAD, por tanto, se afirma que existe juventud y experiencia entre los docentes. Una característica especial es que el 46.3% de los docentes tiene experiencia profesional por más de 11 años, y el 59.3% de los docentes tienen grado de magíster.

Tabla 1

Distribución de la muestra según características sociodemográficas

Variable		n	%
Género	Masculino	35	64.8
	Femenino	19	35.2
Edad	30 - 35	18	33.3
	36 - 40	7	13.0
	41 - 45	11	20.4
	46 a más	18	33.3
Años de experiencia profesional	0 - 5	16	29.6
	6 - 10	13	24.1
	11 a más	25	46.3
Máximo nivel de estudios	Titulado	19	35.2
	Magíster	32	59.3
	Doctor	3	5.6

Entre los resultados descriptivos de clima organizacional, tal como evidenciamos en la tabla 2, el 80,5% de los encuestados casi siempre y siempre manifiestan recibir apoyo oportuno por parte de los directivos, asimismo encuentran relaciones cordiales y favorables entre los colegas de labores, así como con los directivos. Sin embargo, existe un limitado número de docentes que no perciben buenas relaciones interpersonales lo que implicaría que no se están relacionando con sus compañeros y directivos, o éstos no se acercan a ellos.

Tabla 2

Relaciones interpersonales en el compañerismo y colaboración

		Respuestas
		Porcentaj e
Relaciones interpersonales en el compañerismo y la colaboración a	Nunca	1,9%
	A veces	3,7%
	Regularmente	13,9%
	Casi siempre	45,8%
	Siempre	34,7%
Total		100,0%

Continuamos con la tabla 3, la cual nos indica que el 71.9% de los docentes encuestados casi siempre y siempre mantienen relaciones interpersonales de comunicación empáticas con los directivos, colegas, durante la recepción de información relevante, y esta comunicación es amplia y abierta siendo éste un indicador de la comunicación fluida entre los docentes y directivos de PROESAD-Lima; dejando entrever que las relaciones interpersonales respecto a la comunicación en un 28.2% por la naturaleza del programa tienen una comunicación poco fluida, por tanto se debería mejorar.

Tabla 3

Relaciones interpersonales en la comunicación

		Respuestas
		Porcentaje
Relaciones interpersonales en la comunicación a	Nunca	2,2%
	A veces	2,5%
	Regularmente	23,5%
	Casi siempre	43,5%
	Siempre	28,4%
Total		100,0%

Según los resultados de la tabla 4 observamos que el 100% de los encuestados afirman que los resultados del trabajo docente a veces son el fruto del trabajo en equipo y manifiestan la ausencia de sentimientos de cohesión respecto al trabajo en equipo, ante esta situación asumimos que el trabajo en equipo en el PROESAD no se da, debido a la

naturaleza del programa y el docente realiza esfuerzos propios para el avance en la calidad de aprendizaje del estudiante.

Tabla 4

Cohesión de grupo en el trabajo en equipo

		Respuestas
		Porcentaje
Cohesión de grupo en el trabajo en equipo ^a	A veces	100,0%
Total		100,0%

Por otro lado, la tabla 5 nos indica que el 86.4% de los docentes manifiestan que casi siempre y siempre, el trabajo en PROESAD es productivo, por ende, declaran sentirse útiles; el restante, un 13,5% percibe que solo a veces, regularmente o no existe cohesión de grupo en la productividad, lo que implicaría que no participan activamente en las comisiones de trabajo asignadas.

Tabla 5

Cohesión de grupo en la productividad

		Respuestas
		Porcentaje
Cohesión de grupo en la productividad ^a	Nunca	0,6%
	A veces	0,6%
	Regularmente	12,3%
	Casi siempre	46,3%
	Siempre	40,1%
Total		100,0%

En la tabla 6 observamos que, el 34,3 % casi siempre manifiesta no sentirse sienta estresado(a) por las actividades que realiza, asimismo manifiesta que las actividades que desarrollan no afectan sus actividades con su familia, realizan actividades físicas fuera del horario laboral, cuentan con ventilación en su área y espacio adecuado; su mobiliario de trabajo es cómodo y las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje; sin embargo un 24,4 % percibe estos factores de manera regular y un limitado 15,1% lo percibe a veces o nunca; lo que implica que la calidad de vida laboral del docente en cuanto al bienestar y la salud física en su mayoría

las actividades que realiza lo estresan y afectan sus actividades familiares, asimismo no están realizando actividad física y no cuentan con los elementos físicos necesarios para realizar sus actividades laborales.

Tabla 6

Calidad de vida laboral en el bienestar y la salud física

		Respuestas
		Porcentaje
Calidad de vida laboral en el bienestar y la salud física ^a	Nunca	4,6%
	A veces	10,5%
	Regularmente	24,4%
	Casi siempre	34,3%
	Siempre	26,2%
Total		100,0%

En relación a la motivación en sentido de pertenencia, la tabla 7 nos indica que el 87.9% de los docentes encuestados de PROESAD-Lima se sienten casi siempre y siempre, orgullosos de pertenecer al programa, además manifiestan que les preocupa el prestigio de la unidad donde se desempeñan y se sienten partícipes de los éxitos logrados hasta ahora; considerando que los valores y la filosofía de la educación cristiana que promueve la unidad de PROESAD, van acorde a lo que ellos profesan y por ello, siempre que es necesario dedican horas extra curriculares a sus actividades de docentes.

Tabla 7

Motivación en el sentido de pertenencia

		Respuestas
		Porcentaje
Motivación en sentido de pertenencia ^a	Nunca	0,6%
	A veces	1,9%
	Regularmente	9,6%
	Casi siempre	44,1%
	Siempre	43,8%
Total		100,0%

Al analizar los resultados arrojados por la tabla 8 respecto a la motivación en la satisfacción laboral, vemos que el 48.2% de los docentes encuestados en PROESAD se sienten realizados profesionalmente, no aceptarían un cambio inmediato de su lugar de trabajo, es decir que no abandonarían sus cátedras en PROESAD, y además consideran que el salario que perciben está es adecuado, en este sentido, recordamos que Herzberg (1960) afirma que existen dos tipos de factores determinantes de la satisfacción laboral. Los *factores higiénicos o factores extrínsecos*, constituidos por el salario, los beneficios sociales, calidad de supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y reglamentos internos, las relaciones interpersonales, la estabilidad laboral, el estatus y la seguridad personal. Por otro lado, los *factores motivacionales o factores intrínsecos*, conformados por los sentimientos relacionados con el logro, el reconocimiento, la responsabilidad otorgada, el desarrollo, la autonomía y el crecimiento personal (citado en Silva, 2017).

Tabla 8

Motivación en la satisfacción laboral

		Respuestas
		Porcentaje
Motivación en la satisfacción laboral ^a	Nunca	10,2%
	A veces	12,5%
	Regularmente	29,2%
	Casi siempre	32,9%
	Siempre	15,3%
Total		100,0%

Para finalizar el análisis de las dimensiones estudiadas en la variable clima organizacional, en la tabla 9, se observa que el 49.1% de los docentes encuestados de PROESAD-Lima, manifiesta que regularmente y casi siempre se enteran de las actividades determinadas en el manual de puestos y funciones, asimismo, conocen el procedimiento para evaluar el desempeño de la función docente, son atendidos con rapidez en relación a algún procedimiento administrativo y conocen las prestaciones a

las que tienen derecho como docentes de PROESAD; sin embargo el 50,9%, percibe estos factores de regularmente, a veces o nunca.

Tabla 9

Políticas y reglamentos

		Respuestas
		Porcentaje
Políticas y reglamentos ^a	Nunca	9,7%
	A veces	15,3%
	Regularmente	25,9%
	Casi siempre	33,8%
	Siempre	15,3%
Total		100,0%

Finalizando el análisis de nuestros resultados sobre la percepción del clima organizacional, tal como se verifica en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, un 57,4% de docentes considera que existe un clima organizacional favorable, un 37% manifiesta ser muy favorable, mientras que solo un 5,6% considera que está por mejorar; por tanto se establece que el clima organizacional en la unidad de PROESAD es favorable en un 94,4 %, lo que indica que los docentes tienen relaciones interpersonales favorables mostrando compañerismo y colaboración, asimismo perciben una buena comunicación a nivel interpersonal, existe cohesión de grupo en el trabajo en equipo y en la productividad; a su vez se ve reflejada la calidad de vida laboral en el bienestar y la salud física, en la motivación en sentido de pertenencia, en la motivación en la satisfacción laboral y con las políticas y reglamentos.

Tabla 10

Distribución de frecuencia del nivel de clima organizacional en PROESAD

Nivel clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje válido
Por mejorar	3	5,6
Favorable	31	57,4
Muy favorable	20	37,0
Total	54	100,0

En cuanto al nivel de satisfacción laboral que perciben los docentes del PROESAD-Lima, presentamos las valoraciones que arrojan los resultados de las encuestas; iniciamos con la satisfacción con las condiciones de trabajo, donde según la tabla 11 nos indica que el 74,4% de los docentes encuestados casi siempre y siempre se sienten satisfechos con las condiciones físicas de trabajo, con la libertad para elegir su metodología de enseñanza, con las responsabilidades, remuneración y horario de trabajo asignadas; sin embargo un considerable 25,6% considera estar satisfecho de manera regular, a veces o nunca con estas condiciones.

Tabla 11

Satisfacción con las condiciones de trabajo

		Respuestas Porcentaje
Satisfacción con las condiciones ^a	Nunca	3,0%
	A veces	4,4%
	Regularmente	18,1%
	Casi siempre	46,3%
	Siempre	28,1%
Total		100,0%

En referencia al nivel de satisfacción laboral respecto a la gestión, de acuerdo a lo descrito en la tabla 12 observamos que el 68.4% de los docentes encuestados de PROESAD-Lima casi siempre y siempre se sienten satisfechos con la gestión en la unidad, dado que sienten que sus sugerencias son atendidas, tienen posibilidades de utilizar las diversas capacidades que poseen, asimismo manifiestan que se brinda reconocimiento, se gestiona la promoción y se brinda estabilidad laboral; sin embargo un 31,6 % percibe estos factores regularmente, a veces o nunca; ello nos lleva a inferir que la gestión de la unidad de estudio no cumple con las expectativas de los docentes en su totalidad, debiendo involucrar en su gestión estrategias que permitan se evidencie mayor reconocimiento a las capacidades del personal a fin de generar un mejor compromiso con la unidad y lograr mejores resultados.

Tabla 12

Satisfacción con la gestión

		Respuestas	Porcentaje
Satisfacción con la gestión ^a	Nunca		1,9%
	A veces		5,6%
	Regularmente		24,1%
	Casi siempre		43,7%
	Siempre		24,9%
Total			100,0%

En cuanto a la satisfacción con las interrelaciones, observamos que en la tabla 13, el 80.8% de los docentes encuestados en PROESAD, casi siempre y siempre manifiestan sentirse satisfechos con las relaciones interpersonales que tienen con la dirección, con su inmediato superior, y con sus colegas, este resultado afirma nuestra posición de que las satisfacciones con las relaciones interpersonales otorgan confianza, empatía y responsabilidad dando pie a un óptimo desarrollo profesional y por ende a una mayor calidad en el servicio educativo

Tabla13

Satisfacción con las interrelaciones

		Respuestas	Porcentaje
satisfacción con las interrelaciones ^a	Nunca		1,9%
	A veces		3,7%
	Regularmente		13,6%
	Casi siempre		54,9%
	Siempre		25,9%
Total			100,0%

Finalizando el análisis descriptivo de los resultados respecto a la satisfacción laboral, a manera de conclusión, en la tabla 14, observamos que, en su mayoría, es decir un 59,3% se encuentran satisfechos en el aspecto laboral, además, el 33,3% están muy satisfechos; ello implica que encuentran un entorno laboral positivo; sin embargo, un

7% no se encuentra ni satisfecho, ni insatisfecho (neutro), lo que implicaría que corresponde a los docentes nuevos que recién están adquiriendo experiencia dentro del entorno de PROESAD.

Tabla 14

Distribución de frecuencia del nivel de Satisfacción Laboral en PROESAD

Nivel de satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje válido
Neutro	4	7,4
Satisfecho	32	59,3
Muy satisfecho	18	33,3
Total	54	100,0

Siendo que dentro del planteamiento del estudio establecemos que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción sobre las condiciones de trabajo, en los docentes del Programa de Educación Superior a Distancia, PROESAD, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, 2017; para la obtención de los resultados presentamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: $r_{(X_1 Y_1)} = 0$. La correlación entre las variables clima organizacional es cero.

H₁: $r_{(X_1 Y_1)} \neq 0$. La correlación entre las variables no es igual a cero.

Considerando el coeficiente de correlación significativo en el nivel de 0,01 (99%), los resultados muestran que para todas las correlaciones de Tau b de Kendal, un p valor igual a ,000 y ,001, valores menores a $\alpha = ,05$; por tanto como criterio de decisión se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alterna H₁; es decir, afirmamos que existe una correlación significativa positiva media (,494) entre clima organizacional y satisfacción con las condiciones de trabajo, así mismo existe correlación significativa positiva media alta entre clima organizacional y satisfacción con la gestión (,629); por último también existe una correlación significativa positiva media baja entre clima organizacional y satisfacción con las interrelaciones (,445); tal como se muestra en la tabla 15; ello implica que si se mejoran las condiciones de trabajo, la gestión y se promueven las interrelaciones en la unidad de PROESAD Lima, se mejorará el clima organizacional y junto a ello se alcanzarán los objetivos propuestos en la gestión.

Tabla 15

Correlación entre clima organizacional y dimensiones de la satisfacción laboral

		Satisfacción con las condiciones de trabajo	Satisfacción con la gestión	Satisfacción con las interrelaciones
Clima organizacional	Correlación de Tau b de Kendall	,494**	,629**	,445**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001
	N	54	54	54

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Para finalizar; tal como iniciamos el planteamiento de nuestro estudio a fin de confirmar que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los docentes del Programa de Educación Superior a Distancia (PROESAD) de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, 2017, planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

$H_0: r_{X_2Y_3} = 0$. La correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral es cero.

$H_1: r_{XY} \neq 0$. La correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral no es igual a cero.

Teniendo en consideración el coeficiente de correlación significativo en el nivel de 0,01 (99%), tal como observamos los resultados en la tabla 16; siendo que p valor es igual a ,000 menor a $\alpha = ,05$; como criterio de decisión se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; por tanto, afirmamos que existe una correlación positiva moderadamente fuerte (,568) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que se dan a nivel de la unidad de PROESAD. De allí que, podemos establecer que la mejora la las interrelaciones a nivel de la unidad repercutirá en el clima organizacional y viceversa.

Tabla 16

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Tau b de Kendall	,568**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	54

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

En base a los resultados descriptivos sobre el clima organizacional en la unidad de PROESAD-Lima; que nos indican que un 94,4 % de los docentes, tienen una valoración favorable, indicando la existencia de compañerismo y colaboración; resultados contrarios encontró (Guzmán, 2013) en su estudio, donde encontró que el 100% de docentes de las dos instituciones superiores de estudio: el I.S.T.P de Trujillo y el de Florencia de Mora, tienen un bajo nivel de clima organizacional; estos resultados comparativos nos permiten afirmar que en la unidad de PROESAD-Lima, existen principios y valores establecidos que fomentan un clima organizacional favorable. Otro estudio similar que mide el clima organizacional en el ámbito educativo, es el de Medrano y Machaca (2003) quienes encontraron que el clima organizacional a nivel de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano Puno en el 2015, era deficiente, a “causa de las diferencias de pensamiento y actitudes entre los docentes y estudiantes”; Siendo que nuestros resultados, no solo son favorables sino muy representativos, podemos inferir que el buen desarrollo de un clima laboral a nivel de la unidad de PROESAD-Lima se debe a que los valores y la filosofía que caracteriza a la institución es el resultado de una educación con filosofía cristiana, que de por sí misma involucra a todos los individuos ya que se fomenta la unidad, el servicio y la integridad.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral, nuestros resultados establecen que en la unidad de estudio un 92,6 % están satisfechos o muy satisfechos con el desempeño laboral que realizan; un resultado menor encontró (Dávila, 2013); quién al medir la satisfacción laboral en el área de administración de la red de salud de Camaná encontró

un 69% de trabajadores satisfechos con el desempeño laboral que realizan; otro estudio sobre la medición de la satisfacción laboral de (Del Toro, Salazar, and Gómez, 2011), al medir la variable de satisfacción laboral encontró que el 25% presenta “sentimientos de insatisfacción, con respecto a una serie de atributos de sus oportunidades de promoción, las políticas de ascenso de la empresa, la frecuencia con que estas se presentan, y si estas cubren o no sus expectativas”; de ello inferimos que los docentes de la unidad de PROESAD-Lima se encuentran motivados extrínsecamente e intrínsecamente con la gestión y las condiciones de trabajo; básicamente por estar dentro de una entidad identificada la filosofía de la educación cristiana, considerando que en el proceso de enseñanza aprendizaje está inmersa la integración fe y enseñanza, reflejados en los valores institucionales.

Respecto a la satisfacción con las interrelaciones, el 80.8% de los docentes de PROESAD Lima, casi siempre y siempre manifiestan sentirse satisfechos con las relaciones interpersonales que tienen con la dirección, con su inmediato superior, y con sus colegas, este resultado afirma la teoría existente de que las satisfacciones con las relaciones interpersonales otorgan confianza, empatía y responsabilidad, dando pie a un óptimo desarrollo profesional, por ende a una mayor calidad en el servicio educativo; resultados similares fueron encontrados por (Cavalcante, 2004) quién al medir la satisfacción de los directores de escuelas secundarias públicas, de la región de Jacobina (Bahía – Brasil), encontró que el 74% de los encuestados experimenta una satisfacción moderada en el trabajo respecto a las relación con los compañeros y directivos, un 14% manifestó tener una satisfacción alta; las dimensiones que se consideraron fueron: nivel de la integración; respaldo de los profesores; el respeto por las sugerencias; entre otros. Este resultado nos demuestra que existe una extraordinaria convivencia entre los compañeros y directivos de las escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía – Brasil), siendo el “40% de los investigados quienes afirman que las relaciones humanas son un elemento positivo imprescindible en el trabajo educativo, y el contacto humano cotidiano constituye un elemento vital para la satisfacción laboral” (Cavalcante, 2004).

Teniendo en cuenta que los resultados en el presente estudio, determinan que el clima organizacional está significativamente relacionado con la satisfacción laboral de manera positiva (,568) en la unidad del Programa de Educación Superior a Distancia-

Lima; otros estudios muestran resultados similares, como el de Del Toro et al. (2011), quienes encontraron una correlación positiva y significativa ($,757$).

En base a que en nuestro estudio se hace uso del estadístico de correlación de Tau B de Kendall para la medición de las variables, y el estudio de Calderon, (2015), se hace uso de la chi cuadrada, que si bien mide asociación más no especifica un grado de significancia en cuanto a la correlación, existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; discrepamos con sus resultados, puesto que no arriba a especificar la significancia de sus resultados.

Pérez y Rivera (2015), en un estudio similar encontró que existe relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, con un nivel de significancia del $0,370$ según el indicador de correlación de Tau B de Kendall; ello nos indica que sus resultados al igual que los nuestros encuentran una correlación significativa, sin embargo es de tendencia media baja, en cambio la nuestra indica que es de tendencia media alta. Esto implica que el clima organizacional y la satisfacción laboral, si bien se encuentran relacionadas su relación no es tan fuerte, lo que determinaría que existen otros factores ligados tanto al clima organizacional como a la satisfacción laboral; en este sentido, Brunet, (1987, citado por Fernández, 2004) sostiene:

El tamaño de la organización tiene un efecto negativo sobre el proceso social en el interior de la organización y sobre las relaciones interpersonales; [...] Los individuos perciben de manera diferente el clima, según su posición en la escala jerárquica. [...] Las empresas centralizadas y fuertemente jerarquizadas tienen una tendencia a producir climas cerrados, autoritarios, forzados, fríos; molestos (pp. 56y 57).

Conclusión

Siendo que la filosofía de la educación adventista está basada en principios y valores que caracteriza a la Universidad Peruana Unión; en la unidad de PROESAD-Lima se fomenta la unidad, el servicio y la integridad; de allí que un $94,4\%$ de los docentes, tienen una valoración favorable respecto al clima organizacional, indicando la existencia de compañerismo y colaboración, a su vez un $92,6\%$ están satisfechos o muy satisfechos con al nivel desempeño laboral que realizan; indicando que existe una correlación positiva con tendencia moderada fuerte ($,568$) entre el clima organizacional

y satisfacción laboral; con ello se afirma que las interrelaciones positivas, la gestión y las condiciones de trabajo a nivel de la unidad ceñidas por una filosofía educativa enmarcada en el servicio y el amor, permite alcanzar un favorable clima organizacional, necesario para lograr las metas educativas propuestas; ya que la satisfacción laboral se logra dentro de un ambiente favorable.

Recomendaciones

Es necesario que los docentes de PROESAD-Lima dediquen a lo largo de su jornada académica, un tiempo para realizar pausa activa a favor de la salud física, ya que los encuestados experimentan estrés en el desarrollo de sus labores debido a la recargada labor docente, asimismo es necesario dar a conocer sus beneficios, capacitaciones y reconocimientos.

Referencias

- Arce, G. J. y Malvas, Y. M. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la i.e. manuel gonzález prada de huari - 2013*. [Tesis de magister, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Recuperado de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestría_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barriga, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María-Lima, 2016*. [Tesis de grado de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5177>
- Cahuapaza, J. E. y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN - Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69–74. Recuperado de <http://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>
- Calderon, H. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2012*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/526>
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. [Tesis doctoral,

Universidad Autónoma de Barcelona]. Recuperado de
<https://www.tdx.cat/handle/10803/5042#page=1>

Dávila, J. (2013). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la red de salud Camana - Caraveli*. [Tesis, Universidad Católica Santa María]. Recuperado de
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_4232d860f28c32f3100ea6d70ad51e84

Del Toro, J., Salazar, M. C. y Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *CLIO América, Universidad Del Magdalena*, 5(10), 204–227. <https://doi.org/10.21676/23897848.419>

Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>

Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las mypes del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia*, 11(3), 19–28. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2000

Espinoza, L. N. (2019). *El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en la “ Unidad Educativa Martin Luther King ”, periodo 2018*. [Tesis de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10524/Espinoza_II.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(2). Recuperado a partir de <https://revistas.uam.es/reice/article/view/5548>

Flores, J. B. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la institución educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019*. [Tesis de maestro, Universidad Nacional de Ucayali]. Recuperado de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4394/UNU_MAESTRIA_2020_TM_JUAN-FLORES-RIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Tamaulipas]. Recuperado de <https://riuat.uat.edu.mx/handle/123456789/1585>
- Guzmán, B. (2013). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. [Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego]. Recuperado de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2522>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edic). México, D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Medrano, D. y Machaca, A. (2017). *Clima organizacional en la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano Puno*. [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano]. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3516/Medrano_Quispe_Darwin_Saul_Machaca_Gutierrez_Abel_Lujan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Millán, M. M. (2019). *Buen clima institucional como estrategia didáctica y aprendizaje en niños de la Institución educativa N° 246 San Martín del distrito de Pangoa - 2019*. [Tesis, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14270/CLIMA_INSTITUCIONAL_APRENDIZAJE_MILLAN_HUAYTA_MILAGROS_MIRIAN.pdf?sequence=1
- Nieto, C. D. y Osorio, H. (2017). *Factores que influyen en el clima escolar al interior del aula de clase del grado quinto de la Institución Educativa Gimnasio Humanístico María Auxiliadora de la Ciudad de Neiva*. [Tesis, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/12330>
- Noriega, S. y Pinedo, H. A. (2020). *Clima institucional en docentes, institución educativa primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019*. [Tesis, Universidad Científica del Perú]. Recuperado de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1059/SERGIO_HERY_EDU_TSP_TITULO_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, A. M. (2019). *Propuesta sobre estrategias de gestión para mejorar el clima*

institucional en el Programa de LEMM de la FACHSE UNPRG - Los Olivos - Lima. [Tesis de maestra, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”]. Recuperado de http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/8789/Pérez_Escobar_Anagélica_Matilde.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.* Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso. *Innovación Educativa*, 19(81), 111–132. Recuperado de https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/Revista_Innovacion_81.pdf#page=111

Tacca, D. R., Tacca, A. L. y Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *RIDU Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>

Tomás, J., De los Santos, S. y Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 63–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>

Vásquez, S., Vargas, K. V., Burga, G. y Borja, E. A. (2020). Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia. *Pol. Con*, 5(10), 841–867. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.1855>

Zapata, T. (2018). *Fortalecer el clima escolar para mejorar los desempeños de los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la I.E. Alejandro Sánchez Arteaga del Distrito de la Arena.* [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Retrieved from <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/161621>