

## CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.

\***Darío Javier Baño Ayala**

✉ dbano@epoch.edu.ec  
 Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

\*\***Teonila Doria García Zapata**

✉ teogaza57@yahoo.es  
 Universidad Nacional Mayor San Marcos

\*\*\***Luis Rafael Fiallos Ortega**

✉ luisfior@yahoo.es  
 Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

### RESUMEN

La presente investigación surgió ante la necesidad de evaluar el nivel de satisfacción laboral en los docentes universitarios, relacionada con la percepción de las condiciones del clima organizacional, para lo cual se desarrolló una metodología que mida dichas variables. Inicialmente se aplicó pruebas de fiabilidad y validez a los dos constructos determinándose una alta fiabilidad mediante el coeficiente alpha de cronbach ( $\alpha = 0.970$ ;  $0,907$  en su orden) y la validez de los constructos obtenida mediante la medida de adecuación muestral de KAISER-MEYER-OLKIN ( $KMO = 0,962$ ;  $0,939$  respectivamente), producto de este análisis se determinó un reagrupamiento en nuevas dimensiones para cada variable. Además, se demostró que existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo cual se propuso un modelo de senderos, que se presenta en forma de diagrama causal; finalmente, mediante la aplicación de un sistema de ecuaciones estructurales se obtuvo un sistema de cuatro ecuaciones, donde las variables endógenas son las dimensiones del constructo Satisfacción Laboral y las variables exógenas son las dimensiones del constructo Clima Organizacional.

**PALABRAS CLAVES:** Clima organizacional, Satisfacción laboral, Modelo de ecuaciones estructurales.

### ABSTRACT

This investigation arose from the need to assess the level of job satisfaction in university teaching, related to the perception of the conditions of organizational climate, for which a methodology to measure these variables was developed, initially tests of reliability and validity was applied the two constructs determined high reliability by Cronbach alpha coefficient ( $\alpha = 0.970$ ;  $0.907$  in your order) and the validity of the constructs obtained by measurement of sampling adequacy Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = 0.962$ ,  $0.939$  respectively ) as a result of this analysis it was determined regroupment new dimensions for each variable. In addition it was shown that there is a correlation between organizational climate and job satisfaction, so a model of trails, which is in the form of causal diagram is proposed, finally by applying a system of structural equations a system of four was obtained equations, where the endogenous variables are the dimensions of job satisfaction construct and exogenous variables are the dimensions of organizational climate construct.

**KEYWORDS:** organizational climate, job satisfaction, structural equation model.

## INTRODUCCIÓN

Un estudio cronológico de las definiciones que los investigadores han ofrecido respecto al clima organizacional denota la formulación del concepto desde las propiedades y características percibidas de la organización, así Forehand & Gilmer (1964), recoge desde las características de la organización conceptos determinados como percepciones (donde se presume dominan los factores de organización o circunstanciales); además los esquemas cognoscitivos (donde los factores individuales son determinantes); y las percepciones sumarias (donde persona y situación interactúan) Chiang, M., et.al. (2008)

En base a la acumulación de experiencia en una organización, las personas generan percepciones generales sobre ella Schneider, B. (1975). Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona la organización y por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada. De esta manera, el clima es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organización Schneider & Reichers, (1983).

Se puede definir al clima organizacional como “las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y

procedimientos organizacionales, tanto formales como informales” Rousseau (1988) y Schneider & Reichers (1990).

Las dimensiones del clima organizacional adaptadas por Chiang, M., et.al. (2008) son:

- Apoyo
- Confianza
- Innovación.
- Autonomía
- Equidad
- Reconocimiento
- Cohesión

Respecto a la satisfacción laboral Locke (1976), la ha definido como “...un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización Boada & Tous, (1993). Así, es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés.

Chiang, M., et.al.(2008) determina que a satisfacción en el trabajo 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. Así, en el caso de nuestra muestra de Instituciones Públicas, la variable de satisfacción laboral reviste singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de su institución.

Finalmente, Satisfacción laboral puede ser definida como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”, Bravo, M; Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2002). De igual manera Chiang, M. et.al.(2008) adapta las siguientes dimensiones:

Satisfacción por el trabajo en general

Satisfacción en la forma como realiza su trabajo

Satisfacción con la relación docente - autoridad

Satisfacción con el ambiente físico de trabajo

Satisfacción con la remuneración

Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Bravo, M; Peiró, J.M. y Rodríguez,

I. (2002) mencionan que el clima organizacional influye notablemente en la satisfacción y desempeño laboral de los miembros de una organización. Por esta razón se considera de suma importancia llevar a cabo un estudio destinado a comprobar si el Clima organizacional de las instituciones de Educación Superior de la Provincia de Chimborazo (IES) repercute en la satisfacción laboral de sus docentes.

Por lo dicho, este proyecto de investigación examina teóricamente la posible adaptación y aplicación de las teorías organizacionales y su incidencia en la satisfacción en el trabajo de los docentes de las IES de la Provincia de Chimborazo; creando, aplicando y validando un modelo de carácter regional.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### Diseño de la investigación

En el siguiente esquema estructural se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:

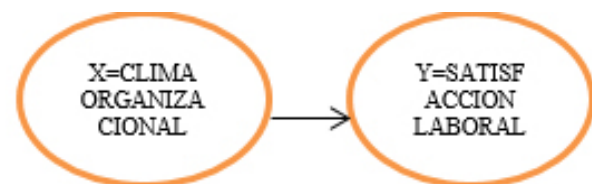


Tabla 1: Resultados del modelo de migración interna 2001 y Figura 1: Diagrama causal de las dos variables investigadas.  
Fuente: Elaboración propia.

Donde X, representan la variable independiente, las mediciones en

clima organizacional y Y1 equivale a satisfacción laboral; posteriormente se incluye la ilustración del modelo estructural mediante un diagrama de senderos de una variable latente exógena y una latente endógena. Establecemos, de acuerdo a nuestra primera hipótesis de investigación, que la variable latente exógena "Clima organizacional" (X1) afecta de manera directa a las variables endógenas: "Satisfacción Laboral" (Y1)

### Unidad de análisis

La unidad de análisis será el personal docente de la Universidad Nacional de Chimborazo y de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

### Población de estudio

La población de estudio está determinada de la siguiente manera:

Docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo

Titulares = 320

Ocasionales = 600

**Subtotal = 920**

Docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

Titulares = 293

Ocasionales = 620

**Subtotal = 913**

**TOTAL = 1836**

Se considerará un total de 1836 docentes (613 docentes titulares y 1220 ocasionales)

### Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra para la aplicación de los cuestionarios ha sido estimado a un nivel de confianza de 95%, respetando las proporciones poblacionales donde N = 1836. Así, se ha aplicado la fórmula correspondiente.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 p q N}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

$$n = 319$$

Donde el significado de cada una de las expresiones, son las siguientes:

n = tamaño de la muestra

e<sup>2</sup>= nivel de error (0,05)

Z<sub>α</sub><sup>2</sup>= constante (1,96)

p= probabilidad de éxito representado por el 0.50

q= probabilidad de fracaso con un valor de 0.50

N= tamaño de la población

### Selección de muestra

La selección de la muestra fue probabilística y de manera proporcional a cada tipo de docente; realizándolo en grupos de 53 personas por semana durante 6 semanas hasta completar.

### Técnicas de recolección de datos

Para la recopilación de los datos se utilizó los cuestionarios (encuestas) de clima organizacional y satisfacción laboral, validados por Chiang, M., et.al. (2008)

La información contenida en las encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral, se trasladaron a las hojas del programa Excel de Windows – Microsoft.

### Questionario de clima organizacional, y satisfacción laboral

Los instrumentos utilizados son los adaptados por Chiang, M., et.al. (2008). Para clima organizacional consiste de 35 elementos agrupados inicialmente en 7 dimensiones; y para la satisfacción laboral 37 ítems agrupados en 6 dimensiones iniciales. Los trabajadores respondieron a cada elemento utilizando un formato de respuesta Likert de cinco puntos

- a) Muy de acuerdo = 5
- b) De acuerdo = 4
- c) No estoy seguro = 3
- d) En desacuerdo = 2
- e) Totalmente en desacuerdo = 1

### Análisis e interpretación de la información

La información contenida en las encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral docente, se trasladó a las hojas del programa Excel de Windows – Microsoft, se aplicó los análisis estadísticos de Correlación de Spearman para evaluar si el clima organizacional tiene impacto sobre la satisfacción laboral, se aplicó las técnicas de

Estadística Básica, Análisis Factorial Exploratorio, Análisis Factorial Confirmatorio y Sistemas de Ecuaciones Estructurales.

## RESULTADOS

Validez de constructo factorial de los instrumentos de medición utilizados.

En el Tabla 1, se muestra la medida de

adecuación Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett, para determinar si es adecuada la aplicación del análisis factorial exploratorio para validar los instrumentos. En la misma tabla se observa que las dos medidas de adecuación KMO son mayores que 0.9 y según los fundamentos teóricos de esta técnica multivariante, solo basta 0.6 para considerar adecuada su aplicación. La prueba de Bartlett, informa si la matriz de covarianza es igual o cercana a una matriz diagonal (en este caso no sería necesario aplicar el análisis factorial exploratorio), rechazando en los dos casos esta hipótesis ya que la significancia o p-valor para los dos instrumentos es muy cercano a cero.

CON-STRUC-TO	KMO: KAISER-MEY-EROLK-IN.	PRUEBA DE ESFERICIDAD DE BARTLETT		
		Chi-cuadrado aproximado	GI	Sig.
Clima Organizacional	0.962	9667.401	496	0.000
Satisfacción Laboral	0.939	6723.182	496	0.000

Tabla 1: MEDIDA DE ADECUACIÓN MUESTRAL DE KAISER-MEYER-OLKIN.(KMO) y prueba de Bartlett.

Fuente: software SPSS versión 22  
Elaborado: Por los autores

De la información extraída de la Tabla 2, se formaron las dimensiones necesarias para medir cada constructo; así, para medir el constructo Clima Organizacional se establecieron cuatro dimensiones nuevas y para medir el constructo Satisfacción Laboral se reestructuraron

en seis dimensiones nuevas. Mediante la varianza total acumulada se observa que el constructo Clima Organizacional está mejor explicado ya que estas cuatro dimensiones que la conforman, retiene el 71.244% de la información y es mayor que las varianzas totales acumuladas obtenidas en la Satisfacción Laboral que es del 66.54%.

CONSTRUCTO	COMPONENTE	AUTOVALORES INICIALES			SUMA DE LAS SATURACIONES CUADRADO DE LA ROTACIÓN		
		TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO	TOTAL	% DE LA VARIANZA	% ACUMULADO
Clima Organizacional	1	17.272	53.976	53.976	10.524	32.887	32.887
	2	2.352	7.349	61.325	4.453	13.917	46.804
	3	1.823	5.697	67.022	4.363	13.636	60.439
	4	1.351	4.222	71.244	3.458	10.805	71.244
Satisfacción Laboral	1	13.771	43.034	43.034	5.039	15.747	15.747
	2	2.101	6.567	49.601	3.655	11.420	27.167
	3	1.653	5.166	54.767	3.515	10.983	38.151
	4	1.485	4.641	59.407	3.492	10.911	49.062
	5	1.169	3.654	63.062	2.853	8.917	57.979
	6	1.113	3.478	66.540	2.740	8.561	66.540

Tabla 2: Varianza total explicada por constructo. Fuente: Método de extracción: Análisis de Componentes principales software SPSS versión 22 Elaborado: por los autores

### Fiabilidad de los instrumentos de medición utilizados

El grado de estabilidad, precisión o consistencia que manifiesta el instrumento de medición de un rasgo determinado, se obtiene mediante la consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach. En el caso de los dos instrumentos utilizados, se analizó esta consistencia interna por dimensión, obteniéndose en todos los casos un coeficiente mayor de 0.8, como se puede observar en la tabla 3. Valores cercanos a uno de este coeficiente indica una fuerte consistencia interna entre los ítems que forman cada dimensión.

CONSTRUCTO	DIMENSIÓN	ALFA DE CRONBACH	NÚMERO DE ELEMENTOS
Clima Organizacional	Apoyo, confianza e innovación TCL_ACI	0.970	16
	Autonomía TCL_AUT	0.914	5
	Equidad y reconocimiento TCL_ER	0.874	7
	Cohesión TCL_COH	0.916	4
Satisfacción Laboral	Satisfacción por el trabajo en general TS_STG	0.907	8
	Satisfacción en la forma como realiza su trabajo TS_SFRT	0.870	5
	Satisfacción con la relación docente – autoridad TS_SRDA	0.877	5
	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo TS_SAFI	0.782	6
	Satisfacción con la remuneración TS_SR	0.803	3
	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo TS_SDO	0.857	5

Tabla 3: Coeficientes Alfa de Cronbach por dimensión.

Fuente: análisis de fiabilidad software SPSS versión 22

Elaborado: Por los autores

### Análisis correlacional de los dos instrumentos de medición

La Figura 2 muestra la matriz de dispersión entre los puntajes totales obtenidos en los dos instrumentos de medición para las dos universidades investigadas.

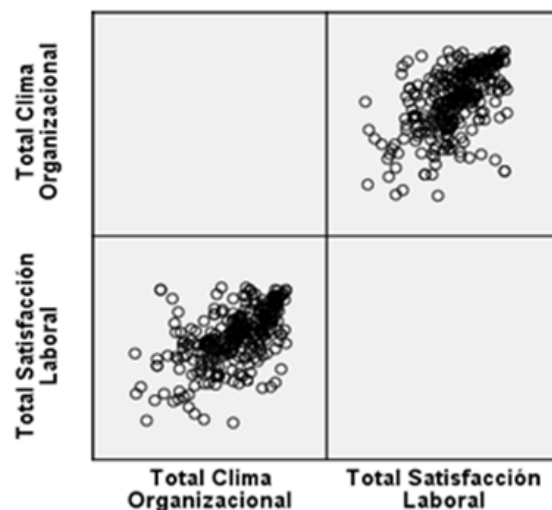


Figura 2: Matriz de dispersión entre los puntajes totales por constructo.

Fuente: análisis de varianza software SPSS versión 22

Elaborado: por los autores

El mismo análisis gráfico anterior, se va a hacer en forma analítica utilizando

para esto el coeficiente de correlación de Spearman. A partir de la Tabla 4, se confirma lo observado en la figura anterior, que solamente la correlación significativa es entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral (0.544) en las dos universidades.

		Total Clima Organizacional	Total Satisfacción Laboral
Total Clima Organizacional	Correlación de Spearman	1	.544**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	319	319
Total Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	.544**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	319	319

Tabla 4: Correlaciones de Spearman de los puntajes totales

Fuente: análisis de correlación software SPSS versión 22

Elaborado: Por los autores

### Análisis correlacional de los puntajes obtenidos en los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral

A continuación se analiza en forma analítica utilizando para esto el coeficiente de correlación de Spearman. A partir de la Tabla 5, se obtiene las correlaciones de Spearman entre las dimensiones de los constructos Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

		Total TCL_ACI	Total TCL_AUT	Total TCL_ER	Total TCL_COH
Total TS_STG	Rho de Spearman	.488**	.305**	.445**	.463**
Total TS_SFRT	Rho de Spearman	.421**	.405**	.298**	.381**
Total TS_SRDA	Rho de Spearman	.554**	.369**	.423**	.401**
Total TS_SAFT	Rho de Spearman	.248**	.266**	.248**	.283**
Total TS_SR	Rho de Spearman	.344**	.263**	.372**	.374**
Total TS_SDO	Rho de Spearman	.414**	.316**	.354**	.455**

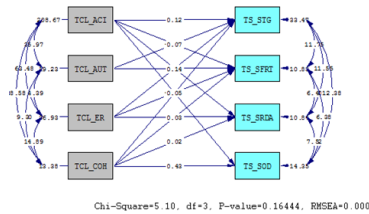
Tabla 5: Correlaciones de Spearman de las dimensiones Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Fuente: análisis de correlación software SPSS versión 22

Elaborado por: Los autores.

### Re-especificación del modelo de senderos (modelo final)

La Figura 3, muestra la salida del modelo de senderos inicial propuesto en el software libre LISREL. Como se observa el p-valor presentado es mucho mayor que cualquier nivel de significancia, lo que indica que el modelo propuesto es adecuado para los datos que se tiene, por lo que se trabajará y analizará este modelo final.



Chi-Square=5.10, df=3, P-value=0.16444, RMSEA=0.000

Figura 3. Salida del modelo de senderos con el método de estimación mínimos cuadrados no ponderados.

Fuente: diagrama de senderos software libre LISREL

Elaborado: Por Los autores.

### Ecuaciones estructurales del modelo de senderos (modelo final)

A continuación se muestran las ecuaciones estructurales construidas a partir del diagrama causal presentado en la Figura 3. Es un sistema de cuatro ecuaciones, donde las variables endógenas son las dimensiones del constructo Satisfacción laboral y las variables exógenas son las dimensiones del constructo Clima organizacional.

$$TS_{STG} = \gamma_{11} TCL_{ACI} - \gamma_{12} TCL_{AUT} + \gamma_{13} TCL_{ER} + \gamma_{14} TCL_{COH}$$

$$TS_{STG} = 0,120 TCL_{ACI} - 0,0547 TCL_{AUT} + 0,158 TCL_{ER} + 0,380 TCL_{COH}$$

$$TS_{SFRT} = \gamma_{21} TCL_{ACI} + \gamma_{22} TCL_{AUT} - \gamma_{23} TCL_{ER} + \gamma_{24} TCL_{COH}$$

$$TS_{SFRT} = 0,0732 TCL_{ACI} + 0,205 TCL_{AUT} - 0,0681 TCL_{ER} + 0,115 TCL_{COH}$$

$$TS_{SRDA} = \gamma_{31} TCL_{ACI} + \gamma_{33} TCL_{ER} + \gamma_{34} TCL_{COH}$$

$$TS_{SRDA} = 0,138 TCL_{ACI} + 0,310 TCL_{ER} + 0,0247 TCL_{COH}$$

$$TS_{SOD} = \gamma_{41} TCL_{ACI} + \gamma_{44} TCL_{COH}$$

$$TS_{SOD} = 0,0457 TCL_{ACI} + 0,426 TCL_{COH}$$

## DISCUSIÓN.

Se observa que los diagramas de dispersión entre los totales, presentan una nube de puntos con forma y tendencia, lo que parece indicar que hay una relación definida entre los totales de los instrumentos Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, al parecer muestra una asociación lineal directa entre estos dos constructos.

Las correlaciones más altas se muestran en la misma tabla. Esto servirá para posteriormente hacer un diagrama de senderos (causal), entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, ya que el Clima Organizacional se ha definido metodológicamente como variable independiente y Satisfacción Laboral como variable dependiente.

Las ecuaciones de medida obtenidas expresan las siguientes relaciones;

La dimensión Satisfacción con el trabajo en general TS\_STG se explica por una relación positiva de las dimensiones del clima organizacional TCL\_ER Equidad \_ Reconocimiento y TCL\_COH Cohesión; mientras que se descubrió que la dimensión TCL\_AUT tiene una relación inversa.

Respecto a la dimensión Satisfacción en la forma como realiza su trabajo TS\_SFRT se determinó que tienen una influencia directa del clima organizacional mediante las dimensiones: Apoyo, confianza e innovación TCL\_ACI;



Finalmente para la dimensión Satisfacción con las oportunidades de desarrollo TS\_SDO se identifica una relación positiva de dependencia respecto a dos dimensiones del clima laboral; Apoyo, confianza e innovación TCL\_ACI; y Cohesión TCL\_COH.

## CONCLUSIONES.

- Se determinó que los dos instrumentos utilizados para determinar clima organizacional y satisfacción laboral son de alta fiabilidad y validez ya que arrojó muy buenos resultados en lo que se refiere al alfa de cronbach y el KMO obteniéndose valores altos (cerca de uno), lo que garantiza que el análisis factorial es adecuado para validar estos instrumentos de medición.

- Por otro lado se demostró que el clima organizacional está correlacionado con la satisfacción laboral de los docentes lo que significa que existe un grado de asociación o dependencia entre ambas variables.

- De igual manera se determinó que algunas dimensiones de la satisfacción laboral se correlacionan con algunas dimensiones del clima organizacional.

- El modelo de senderos (modelo final) es adecuado y se ajusta a los obtenidos para las dos variables.

- La Satisfacción con el trabajo en general aumenta cuando hay un mejoramiento de la Equidad -Reconocimiento y la

Cohesión; mientras que se reduce cuando se incrementa la Autonomía, lo que denota una actitud dependiente por parte de las docentes es decir hay resistencia a proponer su propia manera de trabajar, esto debido a los cambios en la normativa legal vigente.

- La Satisfacción en la forma como realiza su trabajo se asocia en relación directa con: el Apoyo, confianza e innovación; Autonomía; y Cohesión; mientras que la Equidad y reconocimiento generan un efecto inverso, lo que evidencia que las acciones encaminadas a propender equidad y reconocimiento no están siendo bien empleadas y su percepción genera insatisfacción en las tareas cotidianas de los docentes.

- Respecto a la Satisfacción con la relación docente – autoridad se correlaciona directamente con: Apoyo, confianza e innovación; Equidad y reconocimiento; y Cohesión; es decir los docentes exaltan la importancia de estos elementos para mejorar la relación docente autoridad.

- La Satisfacción con las oportunidades de desarrollo en los docentes depende directamente del Apoyo, confianza e innovación que se brinda en las universidades; así como de la cohesión que existe entre los docentes, es decir un apropiado trabajo en equipo por parte de los docentes genera bienestar y desarrollo para todos.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Boada, J. y Tous, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15, 2, 151-166.

Bravo, M; Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2002): "Satisfacción laboral", en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto.*, Madrid: Síntesis. pp. 343-394.

Chiang, M., et.al. (2008). "Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas)". *Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Revista Universum*, 3 (23), 67-86.

Chiang, M., Martín, Ma J. & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* Editorial. Universidad Pontificia Comillas. Madrid.

Locke, E.A (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed) *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand Mc. Nally.

Likert. (2003). *Una guía práctica.* Madrid: La Muralla.

Forehand, G.A. y Gilmer, B. Von. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological*

*Bulletin*, 6, 361-382.

Rousseau, D.M. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. Cooper e I. Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley, 139-158.

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.

Schneider, B. y Reichers, A.E. (1983). On the aetiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

Tous, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional.

*Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15, 2, 151-166.