

Incidencia del clima laboral en la satisfacción organizacional de los colaboradores del área administrativa en una universidad ecuatoriana

Incidence of the work environment in the organizational satisfaction of the collaborators of the administrative area in an Ecuadorian university

Elizabeth Castillo Salvatierra, Johana Espinel Guadalupe

<https://doi.org/10.54139/riiant.v8i29.408>

Palabras clave: clima laboral, satisfacción laboral, personal administrativo

Key words: work environment, job satisfaction, administrative staff

RESUMEN

En la actualidad el clima laboral en las empresas se enfrenta a cambios acelerados tanto económicos, políticos, tecnológicos, sociales y culturales, lo que hace que los trabajadores cambien su conducta o comportamiento. El estudio del clima organizacional es una tarea compleja, por lo que se toma tiempo tratar de comprender todos los factores que lo determinan, de allí que el clima organizacional depende del grado de motivación de los empleados. El objetivo de la presente investigación es determinar la incidencia del clima laboral en la satisfacción de los colaboradores del área administrativa de una universidad ecuatoriana. Para este fin, se usaron la escala CL-SPC para medir el clima laboral y el cuestionario de Satisfacción Laboral, en el personal administrativo de una universidad pública en Ecuador, una muestra representativa de 106 funcionarios. Finalmente, se demuestra la incidencia que tiene el clima laboral en la satisfacción de los empleados, con base en las evidencias de validez, fiabilidad y los resultados significativos de los análisis estadísticos.

ABSTRACT

Currently, the work environment in companies is facing accelerated economic, political, technological, social and cultural changes, which makes workers change their conduct or behavior. The study of the organizational climate is a complex task, so it takes time to try to understand all the factors that determine it, hence the organizational climate depends on the degree of motivation of the employees. The objective of the present investigation is to determine the incidence of the work environment in the satisfaction of the collaborators of the administrative area of an Ecuadorian university. For this purpose, the CL-SPC scale was used to measure the work climate and the Job Satisfaction questionnaire, in the administrative staff of a public university in Ecuador, a representative sample of 106 officials. Finally, the incidence of the work environment on employee satisfaction is demonstrated, based on the evidence of validity, reliability and the significant results of the statistical analyzes.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un aspecto importante para las organizaciones que buscan la mejora continua de su ambiente de trabajo para lograr aumentar la productividad sin dejar a un lado la gestión de los recursos humanos (Sumba y Moreno, 2022). El estudio de este tema, es una actividad compleja, por lo que requiere dedicación el hecho de comprender todos los factores que lo determinan ya que depende del grado de motivación de los empleados (Peña, 2018). En este constructo intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, por lo que la percepción que tengan sus trabajadores tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre ellos; los resultados de estas interacciones, influirán en la productividad de la organización (Pilliguana y Arteaga, 2019).

Para muchas organizaciones, el clima laboral puede considerarse como un medio para el éxito en la gestión, y representa un método que permite conocer el curso de su desempeño en relación a ciertos criterios clave (Maraza, Flores, Maraza y Maraza, 2022). En general, constituye un tema de actualidad y uno de los más estudiados, debido a la importancia que tiene el conocer las relaciones en la organización y sus expectativas futuras, y por que representa una oportunidad para identificar oportunidades para mejorar e intervenir en su desarrollo (Juárez, 2018; Brito, 2018).

Actualmente, el clima laboral se enfrenta a cambios acelerados tanto económicos, políticos, tecnológicos, sociales y culturales, los cuales afectan el ambiente laboral, que a su vez influye en que los trabajadores cambien su conducta o comportamiento, cuando existe desmotivación al personal, ausencia de liderazgo, inestabilidad laboral, deficiente comunicación, haciendo que se sientan insatisfechos en su lugar de trabajo, repercutiendo en un deficiente desempeño laboral al tener bajo compromiso con la organización (Sumba y Moreno, 2022). En los últimos años, diversas organizaciones se encaminan a obtener un clima organizacional óptimo para sus colaboradores; mantener este enfoque, puede llevar a conseguir la satisfacción laboral y lograr cumplir con los objetivos planteados (Govea y Zuñiga, 2020).

Las instituciones educativas deben estar en la capacidad de dar lo mejor de sí, en cuanto a que son instituciones formadoras, en donde debe prevalecer un clima laboral armonioso de respeto y promotoras de la convivencia (Rivera, Cegarra, Vergara y Matos, 2016). En este contexto educativo, el clima laboral es importante para crear los procesos y condiciones para que cada integrante pueda desarrollar su potencial, dependiendo de los niveles intrínsecos y extrínsecos de sus necesidades; contribuyendo con su trabajo a elevar su calidad educativa (López, 2022); es un elemento que ayuda a mejorar el desempeño en términos de competitividad,

responsabilidad, empoderamiento, convivencia armónica, respeto y confianza del personal, ya que permite crear las condiciones para la innovación y la transformación permanente (Burgos-Briones, 2022).

El clima laboral, es un referente de gran importancia en las organizaciones, que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr una mejora continua del ambiente de su organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para dicha productividad (Pilliguana y Arteaga, 2019). Como lo plantean Cabanilla, Cando y Valencia, (2022), aunque la mayoría de las organizaciones están realizando cambios en función del comportamiento del mercado, existen algunas que se han enfocado en implementar nuevos sistemas para el desarrollo del talento humano; por lo que, resulta necesario que las actividades realizadas por el personal sean valoradas y reconocidas, dado que la inexistencia de este elemento trae como consecuencia un incremento de la insatisfacción laboral que consecuentemente reduciría la productividad de la organización.

Clima organizacional y satisfacción laboral
En la actualidad, el clima organizacional y la satisfacción laboral son constructos que vienen experimentando cambios, los cuales están asociados en gran parte a los procesos originados por la globalización (Dávila, Agüero, Ruiz y Guanilo, 2021). Los

aspectos del clima organizacional cuando se enfocan positivamente generan bienestar en el personal, creando buenas relaciones profesionales, mejorando significativamente la calidad del ambiente laboral y el sentimiento de pertenencia (Fabara, Jaramillo y Falcón, 2020). Entender el clima laboral en las organizaciones, orientará intervenciones para mejorarlo (Pazmay Ramos y Ortiz del Pino, 2018).

El clima laboral, de acuerdo con Chiavenato (2019), se entiende como las características del espacio de trabajo que son vivenciadas en el día a día por los integrantes de una organización; asimismo, refiere que dichas características direccionan las conductas de dichos integrantes. Para Daza, Beltrán y Silva (2021), el clima organizacional es la percepción que tienen los empleados del ambiente de trabajo de la organización en la que laboran, la cual está determinada por factores organizacionales y personales; mientras que, para López (2022), es un fenómeno interviniente que corresponde al ambiente laboral, donde están presente las relaciones interpersonales, la motivación, comunicación, toma de decisiones y productividad para el cumplimiento de las funciones dentro de la organización.

Por su parte, Palma (2004), define operacionalmente el Clima Laboral, como la percepción que tiene el trabajador de su ambiente laboral, y que está en función de aspectos vinculados a éste, como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en

coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Mientras que, para Palmar y Calimán (2022), el clima organizacional, son los aspectos medibles en una organización, los cuales pueden ser percibidos o no por sus miembros, resultar favorables o desfavorables según sea la personalidad, principios y valores del equipo de trabajo; y para Arroyo (2018), este término se refiere a las características del medio ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por el personal que se desempeña en la organización y repercute en su comportamiento.

La satisfacción laboral, por su parte, tiene que ver con la manera de cómo las personas perciben su trabajo, las funciones que realiza y el reconocimiento que recibe, así como a las actitudes que presenta frente al mismo, las opiniones que puede tener del trabajo y de su funcionamiento (Saavedra Meléndez y Delgado Bardales, 2020). Uno de los aspectos esenciales para mejorar la motivación de los empleados es el buen ambiente laboral, que sirva como detonante para la generación de confianza en el desarrollo de las tareas asignadas, es decir, que dispongan de las condiciones adecuadas para realizar un trabajo de calidad, esto en un marco de bienestar y seguridad para todos (Cabanilla, Cando, et al, 2022). El clima organizacional tiene un papel importante en el desempeño creativo de los empleados (Muntoy y Lien, 2019).

Como lo plantean Cernas, Mercado y León (2018), la satisfacción laboral es importante debido a su supuesta relación con la productividad del personal; sin embargo,

la verdadera relevancia del concepto así como su relación con el desempeño laboral siguen siendo asuntos discutidos. Para Soria, Pedraza y Bernal (2020), el ambiente laboral está directamente relacionado con la satisfacción de las personas en su trabajo; mientras que, para Torres, Lamenta y Hamidian (2018), este término hace referencia a las condiciones físicas y mentales que influyen en la forma en que la gente se siente en su trabajo y por tanto determina el grado de satisfacción que una persona puede experimentar en dicho ambiente.

El clima laboral determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad (Pilliguana y Arteaga, 2019). Comprender la relación entre el clima laboral y la satisfacción organizacional ha sido un área de investigación clave que se remonta a los primeros días de la investigación en gestión de recursos humanos (Ahmad, Jasimuddin y Kee, 2018).

La satisfacción laboral puede definirse como un estado emocional favorable que representa una valoración positiva que las personas hacen de sus experiencias laborales; es decir, un conjunto de actitudes y sentimiento involucrados en el trabajo realizado, las cuales, al ser positivas y beneficiosas promueven el agrado del colaborador hacia las actividades desempeñadas (Bernal y Flores, 2020).

Investigaciones como las de Govea y Zuñiga, (2020), aportan conocimiento de la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de una empresa de servicios.

De acuerdo con Flores, Moran, Gil y Contreras (2022), la satisfacción laboral es un constructo que se puede evaluar desde dos perspectivas: la unidimensional y la multidimensional; ambas perspectivas se diferencian, en que la primera considera a la satisfacción como una actitud hacia el trabajo en general; por otro lado, la multidimensional, analiza todos los factores que intervienen para generar la satisfacción laboral. Por otro lado, Pujol-Cols y Dabos (2018), postula dos enfoques en los cuales está polarizada la comunidad científica para el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral; el situacionalista, que enfatiza en la presión que diversas fuerzas organizacionales ejercen sobre los empleados, al moldear sus actitudes y comportamientos, y, el disposicionalista, que sostiene que los individuos poseen estados mentales inobservables, llamados disposiciones, de relativa estabilidad a través del tiempo, que predisponen su actitud y su comportamiento en diversidad de contextos organizacionales, independientemente de las características de la situación laboral. Así, el clima organizacional se presenta como un

constructo que puede integrar diferentes perspectivas y enfoques.

Para Arroyo (2018), el clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, por lo que es relativamente permanente en el tiempo, se diferencia de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa; de aquí la importancia de su medición en diferentes contextos. Mientras que para Daza et al. (2021), llevar a cabo estudios para medir el clima laboral permite construir organizaciones más humanizadas en las que cada persona encuentra un espacio para desarrollarse integralmente. Así mismo, Pedraza (2020), destaca la importancia del estudio de constructos como el clima y la satisfacción laboral, caracterizados por su fuerte intangibilidad en la administración del personal, con el fin de aportar evidencia empírica de su relación desde otros contextos de análisis.

Dada la importancia que tiene el clima organizacional en la satisfacción del personal, y ante la necesidad que presentan en la Universidad Estatal de Milagro (Ecuador), en esta investigación se plantea la necesidad de estudiar la incidencia del constructo clima laboral en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores del área administrativa en esta universidad ecuatoriana.

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación está basado en un estudio descriptivo y correlacional

transversal, por cuanto se busca, además de caracterizar las percepciones del personal

administrativo, evaluar las relaciones entre los constructos de interés; así mismo, la medición se realizó en una sola oportunidad, segundo semestre de 2022. Para la medición de los constructos, se hace uso de dos instrumentos previamente diseñados, Escala del Clima Laboral- CL-SPC (Palma, 2004), y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1998), la cuales ha sido aplicados y validados en diferentes contextos.

La Escala CL-SPC, es un instrumento para diagnóstico del ambiente laboral en las organizaciones, el cual identifica a través de sus cinco componentes, las fortalezas y/o debilidades de las percepciones de los colaboradores. La escala CL-SP, diseñada y elaborada por Palma (2004), explora el constructo clima laboral y agrupa cincuenta variables en cinco dimensiones que se determinan en función al análisis estadístico y cualitativo: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, la cual ha presentado una adecuada evidencia de propiedades psicométricas, siendo el más reconocido (Chirio, Basauri y Colonia, 2022). El modelo de escala CL-SPC ha sido reportado por varios autores como Salazar y Serpa (2017), quienes evalúan las propiedades psicométricas del instrumento; Paredes y Quiroz (2021), quienes lo usan para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Supermercados; entre otros.

Para medir la satisfacción laboral, en este estudio se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y

Peiró (1998). Este instrumento cuenta con veinte y tres preguntas las cuales están divididas en cinco dimensiones variables agrupadas en cinco factores: a) satisfacción con la supervisión, b) satisfacción con el ambiente físico de trabajo, c) satisfacción con las prestaciones recibidas, d) satisfacción intrínseca y e) satisfacción con la participación. Este instrumento ha sido aplicado con diferentes actores desde su emisión, donde se destacan los trabajos de Luengo, Lara y López (2016), quienes evalúan sus propiedades psicométricas en un equipo de enfermería; Bernal y Flores (2020), quienes analizan el grado de satisfacción laboral de trabajadores adscritos al sector salud en México; entre otros.

La encuesta fue aplicada a un total de 230 funcionarios públicos, de los cuales se obtuvieron respuesta de 106, lo que representa un porcentaje de respuesta del 46%, De modo que, el muestreo es de tipo no probabilístico. Para facilitar la tabulación de los datos obtenidos, en ambos instrumentos, se utilizó el equivalente a la escala de Likert de 5 puntos: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Para el análisis de datos, se realizaron análisis descriptivos, de correlación y de regresión. Con el análisis descriptivo, se busca caracterizar las percepciones de los colaboradores, las dimensiones del clima laboral y de la satisfacción. Con el análisis de correlación, se busca identificar las relaciones entre los constructos; mientras que, con el modelo de regresión se pretende

describir una relación determinista entre una variable de interés «y», a veces llamada variable de respuesta, y la variable independiente «x», denominada variable de pronóstico (Mendenhal, Beaver y Beaver, 2015). Los métodos para encontrar los modelos de regresión se basan en encontrar la ecuación de la línea recta que mejor se ajusta se denomina línea de regresión, y su ecuación se llama ecuación de regresión, con la cual se pueden hacer predicciones para el valor de una de las variables, dado algún valor específico de la otra variable (Triola, 2018).

Para la realización de los instrumentos de medición se solicitó el respectivo permiso a

las autoridades de la institución. En primera instancia, se dio a conocer el objetivo del estudio a las diversas áreas administrativas de la institución las cuales están formadas por 230 servidores públicos. Se realizó un muestreo aleatorio a 106 colaboradores, a quienes se envió el link de las encuestas diseñadas en la plataforma del Google Form, y cuyas respuestas fueron analizadas mediante el software SPSS Stactics V25, donde se generaron los cálculos estadísticos, descriptivos, inferenciales y el análisis de correlación de Pearson de las variables para aprobar o descartar la hipótesis planteada en este estudio.

RESULTADOS y DISCUSIÓN

A partir de los datos obtenidos con la aplicación del instrumento a los 230 funcionarios pertenecientes al personal administrativo de la Universidad Estatal de Milagro, de los cuales respondieron 106, se generó una Matriz de datos la cual fue codificada, para mejor manejo en el análisis estadístico para la cual los datos fueron ingresados al software SPSS V25, sistema que permitió realizar los respectivos cálculos estadísticos descriptivos, inferenciales y la respectiva correlación de Rho de Spearman, y regresión.

Características de la muestra

Los encuestados proporcionaron información sobre siete características: género, grupo etario, estado civil, nivel académico, tipo de contratación y

número de Hijos. En la tabla 1 se presentan detalles de esta información.

Así, de la tabla 1 se observa que, más de 60% del personal administrativo pertenece al género femenino (61.3%); aunque, menos del 10% es menor a 26 años (8.5%), el resto se divide casi en la misma proporción entre los que están entre 26 y 35, y los mayores a 35 años (48.1% y 43.4%, respectivamente). Con respecto al estado civil, se destaca una mayoría casada (51,9%), con más de 50%, y los solteros con alrededor del 35% (34%). En el nivel académico, se destaca un alto porcentaje de casi el 90% con grado profesional y magister. En cuanto al tipo de contrato, se destaca que más del 50% tiene nombramiento provisional o contrato ocasional. Más del 60% del personal administrativo tiene hijos.

Tabla 1. Características demográficas de la muestra

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
<i>género</i>		
Femenino	65	61.3
Masculino	41	38.7
<i>Edad (años)</i>		
< 26	9	8.5
Entre 26 y 35	51	48.1
> 35	46	43.4
<i>Estado civil</i>		
Soltero/a	36	34.0
Casado/a	55	51.9
Divorciado/a	7	6.6
Viudo/a	1	0.9
En Unión Libre	7	6.6
<i>Nivel Académico</i>		
Bachiller	2	1.9
Estudiante universitario	8	7.5
Profesional	51	48.1
Magister	43	40.6
Doctor	2	1.9
<i>Tipo de Contrato</i>		
Nombramiento definitivo	49	46.2
Nombramiento provisional	19	17.9
Contrato Ocasional	38	35.8
<i>Número de hijos</i>		
Ninguno	39	36.8
1	24	22.6
2	23	21.7
3	16	15.1
4	4	3.0

Análisis descriptivo

Para el clima laboral se obtuvo un promedio de 4,14 alrededor del valor 4 que representa «Mucho» en acuerdo con las variables planteadas de la Escala CL-SPC. Para ver si existen diferencias en los grupos demográficos, se realizaron comparaciones de los resultados de la media de la respuesta cada individuo.

Con respecto al género, no existe diferencia significativa entre el personal femenino y masculino en la percepción del clima laboral; al igual que en los grupos de edad, ni estado civil, nivel académico, número de hijos. Todas las pruebas al 5% de significación. Estos resultados contrastan con los de Pereira y Solís (2019), quienes atribuyen

al género, o los años de servicio de los profesionales, las razones de un clima organizacional diferente al esperado.

En cuanto a la satisfacción laboral, se reportó un promedio de 4,42, más cercano al valor «bastante satisfecho», y por encima de la percepción del clima laboral. Las pruebas realizadas no evidencian diferencias significativas en la percepción para los diferentes grupos caracterizados demográficamente.

En la tabla 2 se puede apreciar los porcentajes del Clima Laboral por dimensiones, el 84,91 de los funcionarios públicos indican tener una autorrealización favorable, el 12,26 % poseen un nivel medio y 3 encuestados expresan tener un nivel desfavorable

(2,83%). En el involucramiento se observa que el 96,13% poseen un nivel favorable de compromisos con la institución, mientras que solo 4 colaboradores señalan tener un nivel medio. El 85,85% de los encuestados, dicen tener una supervisión favorable, 12 colaboradores poseen un nivel medio y 2,83% de encuestados expresan tener un nivel desfavorable. En lo que respecta a la comunicación el 89,62% indican tener un nivel favorable, 9,43 % poseen un nivel medio y solo 1 de los encuestados expresan tener un nivel desfavorable. En cuanto a las condiciones laborales se observa que el 92,45% poseen un nivel favorable, mientras que 8 colaboradores señalan tener un nivel medio.

Tabla 2. Dimensiones del clima laboral

VALORACION	AUTO- REALIZACION		INVOLUCRAMIENTO		SUPERVISION		COMUNICACION		CONDICIONES LABORALES	
	Frec	Porc.	Frec	Porc.	Frec	Porc.	Frec	Porc.	Frec	Porc.
MUY FAVORABLE	44	41.51	59	55.66	47	44.34	47	44.34	50	47.17
FAVORABLE	46	43.40	43	40.57	44	41.51	48	45.28	48	45.28
MEDIA	13	12.26	4	3.77	12	11.32	10	9.43	8	7.55
DESFAVORABLE	3	2.83	0	0.00	3	2.83	1	0.94	0	0.00
MUY DESFAVORABLE	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	106	100.00	106	100.00	106	100.00	106	100.00	106	100.00

En la tabla 3; se observa los porcentajes de la variable satisfacción laboral por dimensiones, el 80,19% de los funcionarios públicos indican tener una satisfacción con la supervisión favorable, el 16,98% poseen un nivel medio y 3 encuestados expresan tener un nivel desfavorable (2,83%). En la satisfacción con el ambiente físico, se observa que el 89,62% poseen un nivel favorable, 9 de

los encuestados indican tener una satisfacción media, mientras que solo 2 colaboradores señalan tener un nivel de satisfacción desfavorable. El 81,14% de los encuestados, dicen tener una satisfacción con las prestaciones recibidas favorable, 16 colaboradores poseen un nivel de satisfacción medio y 3,77% de encuestados expresan tener un nivel desfavorable. En lo que respecta a

la satisfacción intrínseca del trabajo, el 92.45% indican tener un nivel favorable, 6.60 % poseen un nivel medio y solo 1 de los encuestados expresan tener un nivel desfavorable. En cuanto a satisfacción

por participación, se observa que el 80.19% poseen un nivel favorable, 17.92 % poseen un nivel medio, mientras que 2 de los encuestados expresan tener un nivel desfavorable.

Tabla 3. Dimensiones del Satisfacción Organizacional

VALORACIÓN	SUPERVISIÓN		AMBIENTE FÍSICO		PRESTACIONES RECIBIDAS		INTRÍNSECA DEL TRABAJO		PARTICIPACIÓN	
	Frec	Porc.	Frec	Porc.	Frec	Porc.	Frec	Porc.	Frec	Porc.
MUY FAVORABLE	49	46.23	50	47.17	31	29.25	51	48.11	0	0.00
FAVORABLE	36	33.96	45	42.45	55	51.89	47	44.34	85	80.19
MEDIA	18	16.98	9	8.49	16	15.09	7	6.60	19	17.92
DESFAVORABLE	3	2.83	2	1.89	4	3.77	1	0.94	2	1.89
MUY DESFAVORABLE	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	106	100.00	106	100.00	106	100.00	106	100.00	106	100.00

De acuerdo con la figura 1, de los 106 colaboradores que fueron encuestados el 46,23% indicaron que el clima laboral es muy favorable, 43.40% de ellos dijeron que su ambiente laboral es favorable y tan solo el 10,38% señalaron que es medio; en cuanto a la satisfacción laboral el 83.02% de los colaboradores tuvieron

una percepción favorable y solo el 16.98% presentan una satisfacción media. Es importante mencionar que ningún encuestado tiene resultados desfavorables hacia el clima organizacional en el área administrativa de la universidad.

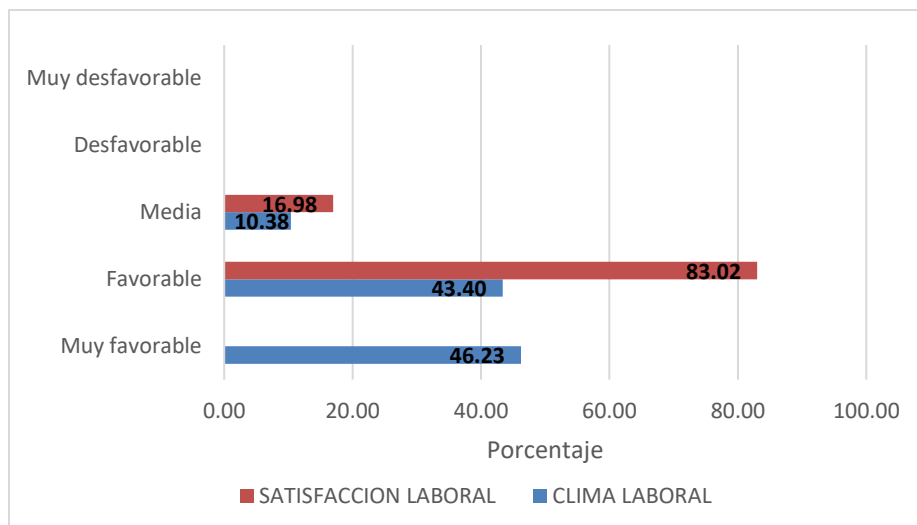


Figura 1. Resultados de las variables

Validez y fiabilidad

La validez de estos dos instrumentos se realizó mediante la aplicación a los 106 servidores públicos, obteniéndose la confiabilidad en el cálculo del coeficiente del alfa de Crombach. En los datos estadísticos se obtuvo un resultado de 0,980 en el instrumento de Clima Laboral y 0,961 en el de Satisfacción Organizacional, resultado aceptable que supera los límites establecidos de 0,70.

Relación entre los constructos

Los resultados del análisis de correlación reportan valores del coeficiente de correlación de 0,755, con un nivel de significación al 5%; por lo que se acepta la hipótesis que indica que el clima laboral si tiene relación con la satisfacción organizacional y se sustenta las investigaciones reportadas.

Para determinar la relación entre estos dos constructos, se tomaron los valores promedio de cada escala y para cada encuestado, donde el Clima laboral sería la variable independiente (x), y la satisfacción laboral la variable independiente (y).

Adicionalmente, los resultados del análisis de regresión, reportan valores de

$\beta_0=0.956$ y $\beta_1=0.720$, con los que se construye el modelo de la ecuación 1.

$$Y = 0.956 + 0.720 X \quad (1)$$

El Coeficiente de Determinación de este modelo ($R^2=0.61$), y la prueba ANOVA para bondad de ajuste realizada (significativa al 5%), ponen en evidencia la calidad del modelo para predecir la satisfacción laboral a partir de la percepción que tiene el personal administrativo del clima laboral. Así, se demuestra la incidencia que tiene el clima laboral en la satisfacción, objetivo de esta investigación; en sintonía con autores como Soria et al (2020), quienes también corroboran en un instituto de educación superior que, efectivamente, todos los componentes del clima organizacional mostraron asociaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral; Pedraza (2020), quien presenta resultados relevantes por la contribución positiva que el clima organizacional aporta a la satisfacción de empleados; y Dávila et al (2021), quienes ponen en evidencia que el clima organizacional tiene relación positiva con la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

Se determinó que la satisfacción de los colaboradores del área administrativa es favorable debido a que las condiciones del clima laboral son las mejores para el desarrollo de sus actividades.

De acuerdo con las percepciones del personal administrativo de la UNEMI, el clima laboral presenta un nivel de 4,14; lo que representa una valoración de mucho que muy acuerdo con los planteamientos que determinen el buen clima laboral;

mientras que, la satisfacción laboral, presenta un valor de 4,42 muy cercano al bastante satisfecho.

De acuerdo con los resultados de las pruebas estadísticas realizadas, no se presenta evidencia de diferencias significativas entre las percepciones del clima laboral ni de la satisfacción laboral de los diferentes grupos de género, edad,

situación laboral, entre otras, porque existen políticas de igualdad y hace que esto no determine ni por edad ni por género entonces todos se encuentran satisfechos. Según la escala utilizada, el clima laboral de acuerdo con el resultado de investigación y tal como lo soportan los diferentes autores tiene incidencia sobre la satisfacción del personal administrativo.

REFERENCIAS

- Ahmad, K., M. Jasimuddin, S. y Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*, 56 (2), 421-440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Arroyo, J. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 9 (1), 87-103. <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104>
- Bernal González, I. y Flores Flores, A. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en las organizaciones del sector de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2178-296. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. *Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración*, 7 (13), 114 -132. <https://doi.org/10.23913/ricea.v7i13.114>
- Burgos-Briones, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *CIENCIAMATRIA*, 8 (3), 1003-1021. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.813>
- Cabanilla, G., Cando, C. y Valencia, C. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Universidad y Sociedad*, 14 (3), 403-408. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857>
- Cernas, D.; Mercado, P. y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63 (2), 1-23. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chirio Aldazabal, D. B., Basauri Delgado, M. Á. y Colonia Zevallos, A. F. (2022). Medición del clima laboral: Una propuesta de evaluación para el psicólogo profesional en el área industrial - organizacional. *Avances en Psicología*, 30 (1), 1-14. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n1.2520>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29 (1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.423>

- Fabara, G., Jaramillo, C. y Falcón, R., (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *593 Digital Publisher CEIT*, 5 (6), 77-89. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255>
- Flores, J.; Moran, Á.; Gil, A. y Contreras, M. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 7(3), 278-306. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608>
- Govea, A. K. y Zuñiga, B. D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicio. *Investigación&Negocios*, 13 (21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44 (4), 97-111. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2018.v44n4/97-111/es>
- López, B. R. (2022). Clima Organizacional y el Desarrollo de la Gestión Escolar del Preescolar de la Universidades Metropolitana. *Educare*, 26 (2), 137-161. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>
- Luengo, C.; Lara, R. y López, M. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global*, 41, 195-207. https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n41/administracion_2.pdf
- Maraza, N.; Flores, G.; Maraza, B. y Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6 (22), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Meliá, J. y Peiró, J.M. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral*. Universidad de Valencia, 2-5. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF
- Mendenhall, W.; Beaver, R. y Beaver, B. (2015). *Introducción a la probabilidad y estadística, 14va edición*. México: Centage Learning Editores.
- Mutonyi, B.R., Slåtten, T. y Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32 (4), 615-631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual, 1era edición*. Lima: palma Sonia.
- Palmar, L. y Calimán, A. (2022). Clima organizacional y calidad de servicio desde el principio de la fraternidad. *Negotium*, 18 (52), 5-18. <https://revistanegotium.org/pdf/52/art1.pdf>
- Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 46, 83-95. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pazmay, S. y Ortiz, A. (2018). Clima Organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14 (26), 39-50. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2606>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30 (76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peña, R. H. (2018). *Clima Organizacional*. Ecuador: Editorial UPSE.
- Pereira, A. y Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Revista Científica*,

- 4 (Ed. Esp.), 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Pilliguana, L. C. y Arteaga, U. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15 (28), 1-25. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34 (146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. Revista Científica, 1 (2), 316-339. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>
- Saavedra Meléndez, J. y Delgado Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4 (2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salazar, C. y Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. Revista de Investigación en Psicología, 20 (2), 377-388. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>
- Soria, A., Pedraza, N. y Bernal, I. (2020). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. Acta Universitaria, 29, e2205, 1-14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.220>
- Sumba, B. R. y Moreno, G. P. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Revista científica las ciencias, 8 (1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Torres, K.; Lamenta, P. y Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. Sapienza Organizacional, 5 (9), 159-172. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/>
- Triola, M. (2018). Estadística, Decimo segunda edición. México: Pearson Educación.

Autores

Elizabeth Castillo Salvatierra. Ingeniero Comercial, Magister en Administración Pública, mención Desarrollo Institucional, Universidad Estatal de Milagro; Asistente del Vicerectorado de Vinculación, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8588-8090>

Email: ecastillos1@unemi.edu.ec

Johana Espinel Guadalupe. Psicóloga Industrial, Magíster en Diseño Curricular, Universidad de Guayaquil. Investigadora acreditada por la SENESCYT (Ecuador). Profesora Titular, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4867-2215>

Email: jespinelg@unemi.edu.ec

Recibido: 23-10-2022

Aceptado: 18-12-2022