

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

<https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3679>

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo universitario

Organizational climate and its relationship with job satisfaction among university administrative personnel

Yelitza Maribel Checalla-Anticona

yhecallaa@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-4185-1069>

Rufino Rodríguez-Román

rrodriguezr72@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5470-9918>

Manuel Antonio Alva-Olivos

alvaolivos@gmail.com

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7623-1401>

Zabely Marly Carbonell-García

zmarlycg@gmail.com

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0003-4146-5544>

Recibido: 20 de agosto 2023

Revisado: 25 de septiembre 2023

Aprobado: 15 de diciembre 2023

Publicado: 15 de enero 2024

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una Universidad privada de Ancash – Perú. Se desarrolló una investigación de tipo descriptiva con diseño no experimental y alcance correlacional. La población estuvo conformada por 166 trabajadores administrativos, trabajándose con la totalidad de esta, por lo que no fue necesario realizar cálculo de la muestra. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad en Ancash, cuyo coeficiente Rho fue igual a 0,777. La importancia de un adecuado clima organizacional bajo relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución, no obstante, la gestión de la empresa obtiene mejores resultados a través del cumplimiento de actividades por parte de los colaboradores.

Descriptor: Actitud laboral; ambiente de trabajo; calidad de la vida laboral. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of administrative personnel in a private university in Ancash, Peru. Descriptive research with non-experimental design and correlational support was developed. The population consisted of 166 administrative workers, working with the totality of this, so it was not necessary to calculate the sample. There is a significant relationship between the organizational climate and job satisfaction of the administrative personnel of a university in Ancash, whose Rho coefficient was 0.777. The importance of an adequate organizational climate under interpersonal relationships among all members of the institution, however, the management of the company obtains better results through the fulfillment of activities by the collaborators.

Descriptors: Work attitudes; work environment; quality of working life. (UNESCO Thesaurus).

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es la actitud que demuestran los colaboradores frente a las funciones que fueron asignadas, asimismo, agrupa diversas actitudes que tiene un colaborador en relación con su trabajo, cuyo ideal es formar parte de un ambiente agradable, contar con el reconocimiento de los jefes o superiores por el trabajo que desarrolla, así como que lo incentiven a seguir mejorando mediante diversas herramientas de motivación que generarán satisfacción laboral (Qiu et al. 2020; Wang et al., 2022; Alidina et al., 2022; Alvarado, 2021; Gottlieb et al., 2021).

La satisfacción laboral, es definida como la actitud caracterizada a través de las emociones, pensamientos y conductas que registra un colaborador frente a las condiciones de trabajo que se le brindan, establece las percepciones y experiencias dentro de una empresa, asimismo, la satisfacción es la percepción que tiene cada colaborador respecto al trabajo que realiza, influyendo aspectos subjetivos del entorno para determinar su reconocimiento y sus valores (Tsui, 2021; Pecino et al., 2019; Ozdoba et al., 2022; Pap et al., 2021; Asgari et al., 2019; Dahinten, et al. 2016).

En la región de Ancash se encuentran ubicadas diversas universidades privadas al servicio educativo, de las cuales se seleccionó una de ellas para el estudio. Se formuló como problema principal: ¿Cómo se relaciona el clima laboral con la satisfacción laboral del personal administrativo en una Universidad de Ancash?

Posterior a la identificación de la problemática se deduce la necesidad de realizar el presente estudio que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una Universidad privada de Ancash – Perú.

MÉTODO

El estudio realizado adoptó un enfoque descriptivo, con un diseño no experimental y un alcance correlacional. La población objetivo consistió en 166 trabajadores

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

administrativos, y se decidió trabajar con la totalidad de esta población, por lo que no fue necesario realizar un cálculo de muestra.

Para la recolección de datos, se emplearon encuestas y cuestionarios que utilizaron una escala Likert de 19 ítems. Estos instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos y se llevó a cabo un piloto para evaluar su confiabilidad, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.79, indicando una buena consistencia interna y confiabilidad del instrumento para su aplicación.

Los datos recolectados fueron procesados utilizando una base de datos, y se realizaron análisis correlacionales y descriptivos para presentar los resultados de la investigación. Este proceso permitió examinar las relaciones entre las variables y describir las características de la muestra estudiada.

RESULTADOS

Se describen los resultados de la investigación:

Tabla 1.

Relación de clima organizacional y satisfacción laboral.

				Satisfacción laboral
Rho	de	Clima	Coeficiente de correlación	0,777**
Spearman		organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
			N	116

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

Elaboración: Los autores.

Teniendo en cuenta la tabla 1, se registró un coeficiente Rho igual a 0.777 demostrando una relación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una Universidad de Ancash.

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

Tabla 2.
Nivel de clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	32	27,59	27,59	27,59
Nivel Medio	35	30,17	30,17	57,76
Nivel Bajo	49	42,24	42,24	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Elaboración: Los autores.

En base a la tabla 2, el 42,24% del total de encuestados calificaron en un nivel bajo al clima organizacional, seguido, el 30,17% ostentó un nivel medio y el 27,59% refirió un nivel bajo de clima organizacional por parte del personal administrativo de una universidad en Ancash.

Tabla 3.
Nivel de satisfacción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	23	19,83	19,83	19,83
Nivel Medio	41	35,34	35,34	57,76
Nivel Bajo	52	44,83	44,83	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Elaboración: Los autores.

Sobre la tabla 3, el 44,83% ostentó un nivel bajo en cuanto al nivel de satisfacción laboral; seguido, el 35,34% indicó un nivel medio y el 19,83% manifestaron un nivel alto de satisfacción laboral en el personal administrativo que labora en una Universidad de Ancash.

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

Tabla 4.
Relación de clima organizacional y las condiciones de trabajo.

				Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de	0,593**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N		116

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

Elaboración: Los autores.

Sobre la tabla 4, se tuvo un coeficiente Rho igual a 0,593 destacando que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal administrativo en una Universidad de Ancash.

Tabla 5.
Relación del clima organizacional y las oportunidades de promoción.

				Oportunidades de promoción
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación		0,612**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N		116

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

Elaboración: Los autores.

En base a la tabla 5, se tuvo un coeficiente de correlación igual a 0,612 que destacó la existencia de una relación positiva moderada entre el clima organizacional y las oportunidades de promoción en el personal administrativo en una Universidad de Ancash

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

Tabla 6.
Relación de clima organizacional y reconocimiento.

				Reconocimiento
Rho	de	Clima	Coefficiente de correlación	0,612**
Spearman		organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
			N	116

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

Elaboración: Los autores.

De acuerdo con la tabla 6, se registró un coeficiente Rho igual a 0,612 demostrando una relación positiva moderada entre el clima organizacional y reconocimiento del personal administrativo en una Universidad de Ancash.

Tabla 7.
Relación entre el clima organizacional y la compensación.

				Compensación
Rho	de	Clima	Coefficiente de correlación	0,601**
Spearman		organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
			N	116

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

Elaboración: Los autores.

En base a la tabla 7, se obtuvo un coeficiente Rho igual a 0,601 sosteniendo que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la compensación del personal administrativo en una Universidad de Ancash.

DISCUSIÓN

El nivel de clima organizacional del personal administrativo tuvo como resultados que el 42,24% del total de encuestados calificaron en un nivel bajo al clima organizacional, seguido, el 30,17% ostentó un nivel medio y el 27,59% refirió un nivel bajo de clima

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

organizacional por parte del personal administrativo de una universidad en Ancash; estos hallazgos concuerdan con el estudio de Zeballos (2021) quien concluyó que el 56.44% sostuvieron un nivel bajo del clima organizacional.

Al identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo y sus resultados fueron que el 44,83% ostentó un nivel bajo en cuanto al nivel de satisfacción laboral; seguido, el 35,34% indicó un nivel medio y el 19,83% manifestaron un nivel alto de satisfacción laboral en el personal administrativo que labora en una Universidad de Ancash, estos hallazgos fueron semejantes al estudio de Pacheco (2018) quien concluyó que el 67% ostentó un nivel bajo de satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

La investigación revela que el clima organizacional que se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad en Ancash. Esto implica que cuando los empleados perciben un ambiente laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales sólidas, apoyo mutuo, comunicación abierta y respeto, tienden a experimentar una mayor satisfacción en su trabajo.

Un clima organizacional favorable contribuye a promover un sentido de pertenencia, motivación y compromiso por parte de los empleados hacia la organización. Esto, a su vez, puede influir positivamente en su desempeño laboral, productividad, creatividad y disposición para colaborar con sus colegas en la consecución de metas comunes.

Por otro lado, la satisfacción laboral del personal administrativo también está estrechamente relacionada con el cumplimiento de actividades y responsabilidades dentro de la institución. Cuando los empleados sienten que su trabajo es reconocido, valorado y que sus contribuciones son importantes para el éxito de la organización, es más probable que se sientan satisfechos con sus roles laborales.

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Alidina, S., Sydlowski, M. M., Ahearn, O., Andualet, B. G., Barash, D., Bari, S., Barringer, E., Bekele, A., Beyene, A. D., Burssa, D. G., Derbew, M., Drown, L., Gulilat, D., Gultie, T. K., Hayirli, T. C., Meara, J. G., Staffa, S. J., Workineh, S. E., Zaniel, N., Zeleke, Z. B., ... Ashengo, T. A. (2022). Implementing surgical mentorship in a resource-constrained context: a mixed methods assessment of the experiences of mentees, mentors, and leaders, and lessons learned. *BMC Medical Education*, 22(1), 653. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03691-2>
- Alvarado, P. (2021). Clima organizacional y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública [Organizational climate and life satisfaction among employees of a public university]. *Biomed*, 4(2), 17–26. <https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- Asgari, S., Shafipour, V., Taraghi, Z., y Yazdani-Charati, J. (2019). Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. *Nursing ethics*, 26(2), 346–356. <https://doi.org/10.1177/0969733017712083>
- Dahinten, V. S., Lee, S. E., y MacPhee, M. (2016). Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. *Journal of nursing management*, 24(8), 1060–1070. <https://doi.org/10.1111/jonm.12407>
- Gottlieb, L. N., Gottlieb, B., y Bitzas, V. (2021). Creating Empowering Conditions for Nurses with Workplace Autonomy and Agency: How Healthcare Leaders Could Be Guided by Strengths-Based Nursing and Healthcare Leadership (SBNH-L). *Journal of healthcare leadership*, 13, 169–181. <https://doi.org/10.2147/JHL.S221141>
- Ozdoba, P., Dziurka, M., Pilewska Kozak, A., y Dobrowolska, B. (2022). Hospital Ethical Climate and Job Satisfaction among Nurses: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 19(8), 4554. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084554>

- Pacheco, I. (2018). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de administración y negocios de una universidad privada de Lima, en el 2018 [Relationship of organizational climate and job satisfaction in teachers of the faculty of business and administration of a private university in Lima, in 2018]. [Internet]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3432>
- Pap, Z., Vîrgă, D., y Notelaers, G. (2021). Perceptions of Customer Incivility, Job Satisfaction, Supervisor Support, and Participative Climate: A Multi-Level Approach. *Frontiers in psychology*, 12, 713953. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.713953>
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., y López-Liria, R. (2019). Organizational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1792. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Qiu, S., Dooley, L. M., Deng, R., y Li, L. (2020). Does ethical leadership boost nurses' patient-oriented organizational citizenship behaviors? A cross-sectional study. *Journal of advanced nursing*, 76(7), 1603–1613. <https://doi.org/10.1111/jan.14366>
- Tsui P. L. (2021). Would Organizational Climate and Job Stress Affect Wellness? An Empirical Study on the Hospitality Industry in Taiwan during COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 18(19), 10491. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910491>
- Wang, L., Li, D., Wei, W., Zhang, T., Tang, W., y Lu, Q. (2022). The impact of clinical nurses' perception of hospital ethical climates on their organizational citizenship behavior: A cross-sectional questionnaire survey. *Medicine*, 101(4), e28684. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000028684>
- Zeballos, G. (2021). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019 [Organizational Climate and Job Satisfaction among the Administrative Workers of the National University of Moquegua of Moquegua, 2019]. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/dtqpcc>

Yelitza Maribel Checalla-Anticona; Rufino Rodríguez-Román; Manuel Antonio Alva-Olivos; Zabely Marly Carbonell-García

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)