



CTSCAFE PARA CIUDADANOS.....

<http://www.ctscafe.pe>

ISSN 2521-8093



Ecuaciones estructurales del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del área de Ciencias de la Salud



Mg. Paulo Cesar Olivares Taípe
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Correo Electrónico: paulo.olivares@unmsm.edu.pe



Dr. Roger Pedro Norabuena Figueroa
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Correo Electrónico: rnorabuenaf@unmsm.edu.pe

Resumen: En el presente artículo se analiza el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del área de Ciencias de la Salud mediante la aplicación del modelo de ecuaciones estructurales. Es de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental y transversal. Se tomó una muestra de 297 docentes del total del área, a quienes se les administró los cuestionarios para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados el clima organizacional presenta un impacto positivo sobre la satisfacción laboral (1.065). Así mismo, el clima organizacional se relaciona de manera positiva con la dimensión: relaciones interpersonales (0.695), estilo de dirección (0.71), sentido de pertenencia (0.727), retribución (0.704), disponibilidad de recursos (0.691), estabilidad (0.735), claridad y coherencia en la dirección (0.742) y valores colectivos (0.701). Se concluye que el clima organizacional presenta un impacto directo con la satisfacción laboral de los docentes del área.

Palabras claves: Clima organizacional/ Satisfacción laboral/ Modelo de ecuaciones estructurales/ Docentes/ Ciencias de la salud.

Abstract: This article analyzes the impact of the organizational climate and job satisfaction of teachers in the area of Health Sciences through the application of the structural equations model. It is of a descriptive correlational type of non-experimental and cross-sectional design. A sample of 297 teachers was taken from the total area, who were administered the questionnaires to measure the organizational climate and job satisfaction. The results the organizational climate presents a positive impact on job satisfaction (1,065). Likewise, the organizational climate is positively related to the dimension: interpersonal relationships (0.695), management style (0.71), sense of belonging (0.727), remuneration (0.704), availability of resources (0.691), stability (0.735), clarity and coherence in direction (0.742) and collective values (0.701). It is concluded that the organizational climate has a direct impact on the job satisfaction of teachers in the area.

Keywords: Organizational climate/ Job satisfaction/ Model of structural equations/ Teachers/ Health sciences.

Résumé : Le présent article analyse l'impact du climat organisationnel et de la satisfaction au travail des enseignants dans le domaine des sciences de la santé à travers l'application du modèle d'équations structurelles. Il s'agit d'un type descriptif corrélational de conception non expérimentale et transversale. Un échantillon de 297 enseignants a été prélevé sur l'ensemble de la zone, à qui ont été administrés les questionnaires pour mesurer le climat organisationnel et la satisfaction au travail. Les résultats Le climat organisationnel présente un impact positif sur la satisfaction au travail (1 065). De même, le climat organisationnel est positivement lié à la dimension : relations interpersonnelles (0,695), style de management (0,71), sentiment d'appartenance (0,727), rémunération (0,704), disponibilité des ressources (0,691), stabilité (0,735), clarté et cohérence dans la direction (0,742) et les valeurs collectives (0,701). Il est conclu que le climat organisationnel a un impact direct sur la satisfaction au travail des enseignants de la région.

Mots-clés: Climat organisationnel/ Satisfaction dans le travail/ Modèle d'équation structurelle/ Professeurs/ Sciences de la santé.

1. Introducción

32

La Organización de las Naciones Unidas (2018) señaló que es urgente mejorar el entorno laboral de los trabajadores en el mundo. Esto sugiere la idoneidad laboral para que el trabajador mejore su desempeño y su satisfacción laboral. Ello también exige que las condiciones laborales de convivencia sean las más adecuadas creando actitudes y comportamientos que van a influenciar en la forma de sentir de los trabajadores.

El clima del trabajo se relaciona con la satisfacción con el mismo. Al respecto un estudio sobre clima laboral en América Latina, Infografía (2015) indicó que, de 15 países participantes de todo rubro empresarial, según los promedios generales obtenidos hubo una reducción de -2,25% que en 2014 fue de 78,9% y en el 2015 de un 76,65%. Asimismo, los países con mejor clima organizacional República Dominicana con un 81,35% seguido de Honduras con un 79,38% y Ecuador con un 78,79%.

El clima organizacional tiene una influencia en la satisfacción laboral, por lo que la actitud del trabajador se encuentra basada en las creencias y valores que cada trabajador desarrolla respecto a su propio trabajo. En esta línea argumentativa, el barómetro Edenred-Ipsos-2016 señaló que la población española alcanza un puntaje por encima de la media de satisfacción en un 71% seguido por la India, China América y algunos países de Europa occidental.

Uribe (2015) señaló que “un clima organizacional representa lo favorable o no favorable de la organización, lo cual tiene lugar por las percepciones que tienen de las relaciones interpersonales y las circunstancias y, condiciones del trabajo” (p.28).

Aragón (2013) manifestó que “son todas las relaciones laborales y de índole personal compartida por los trabajadores en el desempeño del trabajo al momento de cumplir con responsabilidad, comunicación e idoneidad percibido durante su acción laboral” (p.22)

Lewin (citado por Martínez, 2012) definió el concepto como “atmósfera psicológica que refiere a una realidad susceptible de ser demostrada empíricamente, es decir compartida entre el individuo y su entorno” (p.14).

Chiavenato (citado por Rodríguez, 2016) señaló: El clima organizacional se caracteriza por la confluencia de características y atributos que promueven una motivación en los trabajadores permitiéndoles sentirse satisfechos debido a un ambiente que favorece la satisfacción de las necesidades y expectativas personales de los trabajadores.

Lickert (citado por Rodríguez, 2016) consideró las dimensiones Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos.

Palma (2004) define satisfacción como “un estado interno de conformidad sobre un conjunto de características de índole laboral, es por consiguiente una correspondencia entre el trabajo y las expectativas” (p. 12).

Sánchez (2012) “es una respuesta emocional que influye en la motivación y en las actitudes hacia el trabajo” (p. 23)

Herzberg (citado por Manso, 2002) señaló que la satisfacción se debe a factores motivacionales llamados factores de higiene, los cuales si no están en los niveles adecuados de aceptación originan insatisfacción. (p. 31)

Los factores o dimensiones de la variable satisfacción laboral son consideradas desde la teoría Sonia Palma – (SL-SPC) Palma (2004) señaló los siguientes: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Patlán y Flores (2015) en el estudio Validez factorial exploratoria y confiabilidad de la Escala multidimensional de clima organizacional (EMCO) construida para la población mexicana, desarrolló un trabajo metodológico de diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo y transversal. Se concluyó que el instrumento EMCO aplicado en una población mexicana utilizándose la validez factorial. Se hizo de la correlación de Pearson para determinar las diferencias significativas. Las asociaciones fueron significativas con un valor de la ecuación de 0,837 según Kaiser Meyer-Olkin.

Herrera y Sánchez (2017) en su estudio satisfacción laboral en trabajadores del IPN un análisis estructural. El estudio concluye que la satisfacción provee al trabajador de un mejor ambiente de trabajo identificándose que la motivación, el compromiso y las actividades que ello conlleva a la creación de un nuevo modelo estructural. Para ello se utilizó un cuestionario de 78 ítems tipo Likert aplicado al personal del Instituto donde se llevó a cabo el estudio.

Baño, García y Fiallos (2016) en el estudio Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes universitarios, concluyó que las variables elegidas en el estudio se relacionan significativamente según el análisis confirmatorio según la prueba Keiser Meyer Olkin de 0,962 y así concurrentemente logrando un modelo nuevo según la aplicación del modelo SEM.

Escobedo et al (2016) en su estudio Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. El estudio concluye que la satisfacción se relaciona con los factores socioculturales y ergoambientales, determinándose un modelo que detalla relaciones significativas en la población de docentes, las cuales probaron las hipótesis de investigación.

Estos hallazgos consideran que el clima organizacional es compatible con la satisfacción laboral, por lo que las percepciones que tiene el trabajador revelaran los sentimientos y emociones que experimentan definiendo su capacidad de satisfacción en su centro de labores.

De acuerdo a lo observado, los docentes que laboran en la UNMSM han experimentado un conjunto de emociones y circunstancias que han afectado su satisfacción por el trabajo. La Universidad en la actualidad es considerada la Decana de América, lo que conlleva una responsabilidad por parte de los docentes basada en la confianza, el trato cordial y la empatía en las relaciones interpersonales, las cuales se han visto afectadas por el sentido de pertenencia y los valores que comparten en la universidad, por lo que ello plantea una mejor colaboración y ayuda entre pares a favor no solo del progreso e institucionalidad de la universidad, sino también sobre su satisfacción percibida por las condiciones y el ambiente de trabajo. En la investigación se tiene como objetivo determinar en qué medida influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes del área de ciencias de la salud

2. Material y métodos

El estudio se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, de nivel relacional.

No experimental basada en la observación de las variables a investigar. Se han considerado las variables clima organizacional y satisfacción laboral, las cuales son sometidas a un análisis de ecuaciones estructurales (SEM). Para su ejecución se formuló un diseño del modelo de relaciones en forma de un conjunto de ecuaciones lineales.

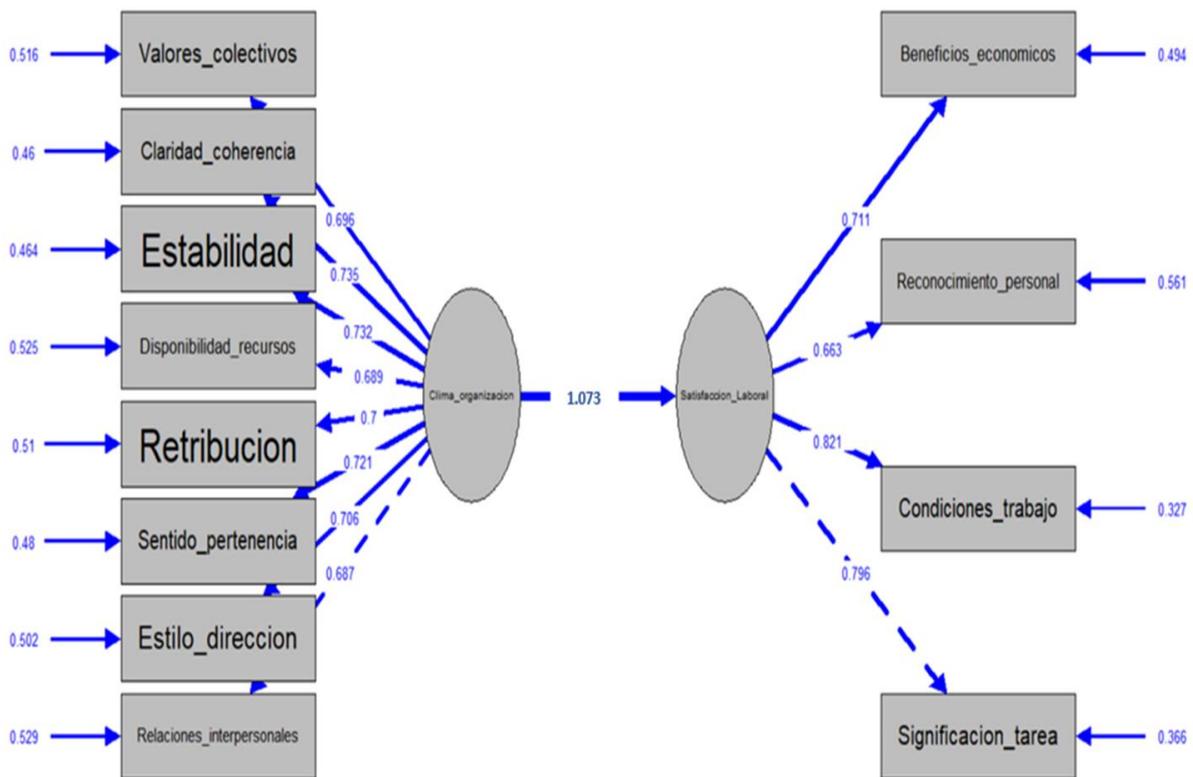
En relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta usando como instrumentos dos cuestionarios uno de 40 preguntas para medir la autoestima y otro de 27 para la satisfacción laboral. Se utilizó la técnica de la encuesta.

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en tal sentido la población son los docentes pertenecientes al área de ciencias de la salud. Una población es el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones (Valderrama, 2015, p. 67). Para la investigación se utilizó una muestra de 297 docentes.

3. Resultados

Para la estimación del modelo de ecuaciones estructurales la variable clima organizacional está compuesto por 8 dimensiones resumidas en la suma de sus ítems, mientras que la variable satisfacción laboral está compuesta con 4 dimensiones resumidas en las correspondientes sumas de sus ítems, obteniéndose un total de 12 factores que fueron asociados a dos variables de estudio. Por otro lado, los datos de las variables de estudio no presentan una distribución normal multivariante, ya que el valor de la prueba de normalidad multivariante de Mardia respecto a la curtosis multivariante ($b_{2,p} = 29.10553$) resultó superior al valor teórico de la distribución normal al 95% de nivel de confianza.

Figura N° 1: Modelo de ecuaciones estructurales mediante el test de Satorra Bentlercon



Fuente: Elaboración propia

De la figura, se observa que el clima organizacional presenta un impacto positivo sobre la satisfacción laboral (1.073). Así mismo, el clima organizacional se relaciona de manera positiva con la dimensión relaciones interpersonales (0.687), de manera positiva con la dimensión estilo de dirección (0.706), de manera positiva con la dimensión sentido de pertenencia (0.721), de manera positiva con la dimensión retribución (0.7), de manera positiva con la dimensión disponibilidad de recursos (0.689), de manera positiva con la dimensión estabilidad (0.732), de manera positiva con la dimensión claridad y coherencia en la dirección (0.735) y de manera positiva con la dimensión valores colectivos (0.696). Por otro lado, la satisfacción laboral explica de manera positiva la dimensión significación de tarea (0.796), de manera positiva la dimensión condiciones de trabajo (0.821), reconocimiento personal (0.663) de manera positiva la dimensión beneficios económicos (0.711).

En la siguiente tabla se muestra de acuerdo a ciertos criterios de ajuste, Kline (2010) sugiere que para reducir la inflación del valor del chi cuadrado debido a la no normalidad, se debe dividir entre los grados de libertad, lo cual muestra que su resultado de 1.285 cumple dentro del intervalo óptimo así como, obtenemos las otras medidas de ajuste absoluto (GFI, RMSEA, SRMR), las medidas de ajuste incremental (AGFI, TLI y CFI), y las medidas de ajuste de parsimonia (PNFI y PGNI), todos ellos dentro de los valores óptimos requeridos.

Tabla N° 1: Medidas de ajuste del ajuste estructural

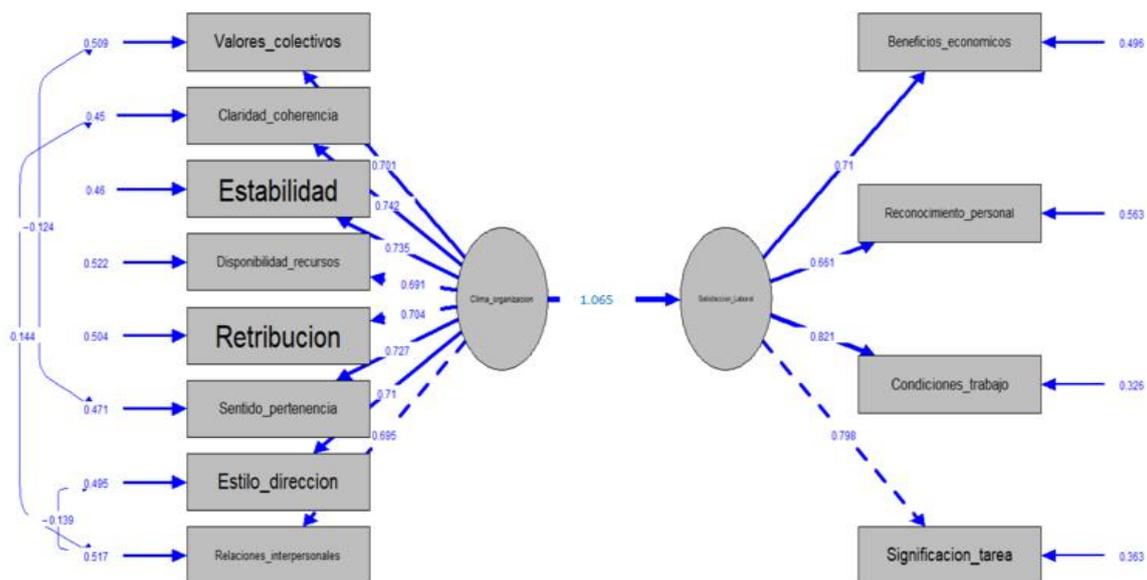
Índice de ajuste	Citado	Optimo (requerido)	Resultado	Ajuste modelo
X ² /gl	(Kline, 2010)	1.00 – 5.00	1.285	Cumple
GFI	(Joreskog, 1993)	> 0.90	0.964	Cumple
RMSEA	(Steiger, 1990)	< 0.08	0.034	Cumple
CFI	(Byrne, 2010)	> 0.90	0.993	Cumple
TLI	(Tucker, 1973)	> 0.90	0.991	Cumple
AGFI	(Joreskog, 1993)	> 0.80	0.947	Cumple
PGFI	(James, 1982)	> 0.50	0.655	Cumple
PNFI	(Bentler, 1980)	> 0.5	0.777	Cumple
SRMR	(Hu, 1999)	< 0.08	0.026	Cumple

Fuente: Elaboración propia

Por lo que se reevalúa el modelo considerándolas relaciones según los índices de modificación del modelo propuesto, por lo cual se agregan las relaciones re-especificando el modelo como se muestra a continuación.

36

Figura N° 2: Modelo de ecuaciones estructurales



Fuente: Elaboración propia

De la figura, se observa que el clima organizacional presenta un impacto positivo sobre la satisfacción laboral (1.065). Así mismo, el clima organizacional se relaciona de manera positiva con la dimensión relaciones interpersonales (0.695), de manera positiva con la dimensión estilo de dirección (0.71), de manera positiva con la dimensión sentido de pertenencia (0.727), de manera positiva con la dimensión retribución (0.704), de manera positiva con la dimensión disponibilidad de recursos (0.691), de manera positiva

con la dimensión estabilidad (0.735), de manera positiva con la dimensión claridad y coherencia en la dirección (0.742) y de manera positiva con la dimensión valores colectivos (0.701). Por otro lado, la satisfacción laboral explica de manera positiva la dimensión significación de tarea (0.798), de manera positiva la dimensión condiciones de trabajo (0.821), reconocimiento personal (0.661) de manera positiva la dimensión beneficios económicos (0.71).

Tabla N° 2: Medidas de ajuste del modelo estructural

Índice de ajuste	Citado	Optimo (requerido)	Resultado	Ajuste modelo
X^2/gl	(Kline, 2010)	1.00 – 5.00	1.078	Cumple
GFI	(Joreskog, 1993)	> 0.90	0.972	Cumple
RMSEA	(Steiger, 1990)	< 0.08	0.016	Cumple
CFI	(Byrne, 2010)	> 0.90	0.998	Cumple
TLI	(Tucker, 1973)	> 0.90	0.998	Cumple
AGFI	(Joreskog, 1993)	> 0.80	0.956	Cumple
PGFI	(James, 1982)	> 0.50	0.623	Cumple
PNFI	(Bentler, 1980)	> 0.5	0.738	Cumple
SRMR	(Hu, 1999)	< 0.08	0.023	Cumple

Fuente: Resultado obtenido en el programa R Studio (2021)

De la tabla 2, observa que las medidas de ajuste se encuentran dentro del requerido y ajustan mejor al encontrado en la tabla 1. Con lo cual se demuestra que hay relación significativa entre los factores evaluados y la satisfacción laboral.

4. Discusión

El estudio de las organizaciones sugiere la visión de comprender al docente para mejorar el entorno laboral, mejorando su desempeño y consecuentemente su satisfacción laboral. Ello, por lo tanto, exige que las condiciones laborales de convivencia sean las más adecuadas estableciendo actitudes y comportamientos que influyan en la forma de sentir de los trabajadores. En este sentido, se establece que el clima del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral.

La investigación muestra que el clima organizacional si influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los docentes del área de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Estos resultados son semejantes en los encontrados por Pacheco (2017) concluyendo que el modelo factorial es adecuado corroborándose que las matrices de correlaciones observadas es una matriz de identidad. En este sentido, los gestores de la salud desarrollan emociones estables y equilibradas que promueven la acertada gestión de los servicios de salud; manteniéndose mayor y mejor productividad impactando sobre las metas y el clima organizacional.

Rogers (citado por Aragón, 2013) consideran el clima organizacional como un conjunto de relaciones estructurales y procesales percibidas por el comportamiento de la

organización. (p. 11). Asimismo, ello refuerza la idea de Carmouze (2012) considerando que el ambiente interno del trabajador produce efectos marcados en la efectividad y eficiencia del trabajo. (p. 12).

Villarroel (2015) cree que un buen clima organizacional permite la creación de buenas relaciones interpersonales, una comunicación positiva lo que a su vez reduce el miedo y la inseguridad con el equipo. Según el autor, se evalúa las condiciones laborales desde la percepción interna del personal internalizando las relaciones, expectativas y los planes organizacionales en toda su jerarquía, para ayudar a lograr los objetivos deseados tanto para el interés propio como organizacional.

El clima organizacional influye en la motivación y viceversa. Lo que trae consigo satisfacción, según lo muestra Sánchez (2012) calificándola como una respuesta emocional que influye en la motivación y en las actitudes hacia el trabajo” (p. 23). Martínez (2009) también define el concepto como un estado mental positivo que predispone su actitud y su comportamiento en el contexto laboral. (p.22).

5. Conclusiones

El clima organizacional influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los docentes del área de Ciencias de la salud de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Existe un modelo general que permite ver la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del área de Ciencias de la Salud utilizando ecuaciones estructurales.

38

6. Agradecimiento

Un agradecimiento especial a Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa, a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional.

7. Literatura Citada

Aragón S (2013). Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde la perspectiva de grupos de trabajo. Monterrey: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Baño, J; García, T y Fiallos, L. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Latin Dex-Folio*. Recuperado de: ISSN - 1390 – 7352.

Barómetro Edenred-Ipsos-2016. (2016). *Medición y mejora del bienestar en el lugar de trabajo*. Recuperado de: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/551799/Oferas/Barometro_Espana_2016.

Escobedo Portillo, María Teresa, Hernández Gómez, Jesús Andrés, Estebané Ortega, Virginia, & Martínez Moreno, Guillermina. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>

- Herrera-Caballero, Juan Manuel, & Sánchez-Guevara, Irene** (2015). Satisfacción laboral en trabajadores del ipn. Un análisis estructural. *Ra Ximhai*, 8(2), undefined-undefined. [fecha de Consulta 7 de noviembre de 2019]. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46125172009>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P.** (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw-Hill.
- Infografía** (2015). *Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015 [INFOGRAFÍA]*. Recuperado de: <https://blog.acsendo.com/estudio-clima-laboral-america-latina-2015-infografia>.
- Manso, J.** (2002). *El legado de Frederick Irvin Herzberg*. Revista Universidad EAFIT.
- Organización de las Naciones Unidas** (2018). *ONU pide mejorar entorno laboral para los trabajadores*. Recuperado de: <https://www.telesurtv.net/news/onu-solicita-mejorar-entorno-laboral-trabajadores--20180502-0001.html>
- Organización Internacional del Trabajo OIT** (2016). *La OIT acoge con satisfacción el nuevo informe del PNUD que coloca el trabajo decente en el corazón del desarrollo sostenible*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_436118/lang-es/index.htm
- Palma, S.** (2004). *Manual escala de satisfacción laboral*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/186070052/MANUAL-ESCALA-DE-SATISFACCION-LABORAL>
- Patlán, J.** (2015). *Validez factorial Exploratoria y Confiabilidad de la Escala multidimensional de Clima organizacional (EMCO)*. Colombia: El Manual Moderno.
- Sánchez J, Aguirre M, Martínez P.** (2012). *Clima Organizacional*. Madrid: EAE.
- Uribe, P. J. F.** (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>.
- Valderrama, S.** (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Villarroel Y.** (2015). *Análisis del clima organizacional*. Editorial Académica española.

REVISTA DE INVESTIGACIÓN MULTIDISCIPLINARIA



<http://www.ctscafe.pe>

Volumen V- N° 15 Noviembre 2021

Contáctenos en nuestro correo electrónico
revistactscafe@ctscafe.pe

131

Página Web:

<http://ctscafe.pe>

Blog:

<https://ctscafeparaciudadanos.blogspot.com/>

Facebook

<https://www.facebook.com/Revista-CTSCafe-1822923591364746/>

