

Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública

Paul Alan Arkin Alvarado-García¹

Fecha de recepción: 10 de junio, 2021

Fecha de aprobación: 26 de junio, 2021

DOI: <https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>

Como citar: Alvarado-García PAA. Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. UCV Sci. Biomed. 2021; 4(2): 17-26 DOI: <https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>

Derechos de reproducción: Este es un artículo en acceso abierto distribuido bajo la licencia CC



¹Universidad César Vallejo (Perú). correo. palvaradog@ucwvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1641-207X>

Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública

Paul Alan Arkin Alvarado-García¹

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental en una muestra de 116 trabajadores, a quienes se les administro la escala de clima organizacional CL – SPC y la escala de satisfacción con la vida SWLS. Se encontró que el 46,6% de los encuestados se encuentran en un nivel regular de clima laboral y el 40,5% en un nivel desfavorable. Además, el 56,9% de los encuestados se encuentran en un nivel de satisfacción con la vida, el 31,9% en un nivel de insatisfacción. Así mismo, se halló una relación estadísticamente significativa entre clima laboral y satisfacción con la vida ($p < 0,05$), evidenciándose una relación positiva moderada con una rho de Spearman de 0,456. Se concluye que existe una significativa entre las variables de estudio clima organizacional y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública.

Palabras clave: clima laboral, satisfacción con la vida, trabajadores, universidad.

¹Universidad César Vallejo (Perú). correo. palvaradog@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1641-207X>



Work climate and life satisfaction in workers of a public university

Paul Alan Arkin Alvarado-García ¹

Abstract

The objective was to determine the relationship between work environment and satisfaction with life in workers of a public university. A study with a quantitative approach, correlational scope and non-experimental design was carried out in a sample of 116 workers, who were administered the CL - SPC organizational climate scale and the SWLS life satisfaction scale. It was found that 46,6% of the respondents are in a regular level of work environment and 40,5% in an unfavorable level. In addition, 56,9% of those surveyed are at a level of satisfaction with life, 31,9% at a level of dissatisfaction. Likewise, a statistically significant relationship was found between work environment and life satisfaction ($p < 0,05$), showing a moderate positive relationship with a Spearman rho of 0,456. It is concluded that there is a significant difference between the study variables organizational climate and satisfaction with life in workers of a public university.

Keywords: work climate, life satisfaction, workers, university.

¹Universidad César Vallejo (Perú). correo. palvaradog@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1641-207X>



INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un factor predominante que se manifiesta en el accionar diario del colaborador, ya que genera una influencia directa sobre la motivación y satisfacción laboral¹. Del mismo modo la satisfacción vital es un constructo relacionado con el optimismo y la actitud positiva hacia la vida, elementos que a su vez forman parte de la resiliencia². En conjunto todos estos elementos son primordiales para el bienestar humano, lo que implica aspectos relacionados como la seguridad personal, así como la del ambiente que le rodea, así como buena salud y adecuadas relaciones personales, por lo que las organizaciones deben buscar ambientes de trabajo saludables donde se genere un clima adecuado; tal como lo recomienda la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual promueve el desarrollo de organizaciones saludables con la finalidad de evitar riesgos laborales que puedan desarrollar trastornos de salud mental, por lo que las instituciones deben realizar el monitoreo continuo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en los centros laborales de cualquier índole³.

Diversas investigaciones afirman que el clima laboral es crucial para el bienestar del individuo, ya que implica el apoyo de los colegas y de los supervisores, sus relaciones, que a su vez influyen en el estado de ánimo del individuo⁴. También varios estudios han tomado como objetivo el estudio de la satisfacción vital, como eje vital para la felicidad de los individuos, así como de su desarrollo integral como de las comunidades en las que estos se encuentran insertos, cobrando importancia las pesquisas sobre este constructo con la finalidad de prevenir los riesgos psicosociales⁵.

En el contexto peruano, estas variables no se han estudiado de manera relacionada, y mucho menos en un contexto universitario, a pesar de su gran trascendencia para el bienestar subjetivo, por lo que el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de Estudio:

Se llevó a cabo un estudio bajo el enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental en una muestra de 116 trabajadores una universidad pública de Trujillo, durante el mes de noviembre de 2019.

Instrumentos:

Escala clima laboral CL – SPC: fue utilizada para medir el clima laboral, está compuesta por 50 ítems, divididos en 5 dimensiones como realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; donde la puntuación de este instrumento es valorada bajo una escala de Likert de cinco puntos⁶. Se determinaron las propiedades psicométricas de este instrumento para la localidad y población objetivo, determinándose la validez mediante el método de ítem-test, obteniéndose coeficientes de Pearson superiores a 0,40, además se determinó la confiabilidad mediante el método de mitades obteniéndose un coeficiente de Spearman Brown de 0,96.

Escala de satisfacción con la vida SWLS: utilizada para medir la satisfacción con la vida, consta de 5 ítems valorados en una escala de Likert de siete puntos⁷. Se determinaron las propiedades psicométricas de este instrumento para la localidad y población objetivo, determinándose la validez mediante el método de ítem-test, obteniéndose coeficientes de Pearson superiores a 0,50, además se determinó la confiabilidad mediante el método de mitades obteniéndose un coeficiente de Spearman Brown de 0,91.

Procedimiento:

Una vez otorgados los permisos pertinentes, se procedió a encuestar a los participantes. Posteriormente se realizó un control de calidad de los datos obtenidos, considerándose aquellos datos de participantes que marcaron la aceptación de su participación mediante el consentimiento informado y descartándose aquellos que no lo realizaron. Luego, se confeccionó una base de datos realizándose el control de calidad de estos mediante dos observadores, imputándose aquellas

respuestas sin marcar, con el consolidado final se procedió a realizar los análisis estadísticos.

Consideraciones Éticas:

Cada participante fue informado sobre el objetivo de la investigación, y tuvieron la opción de firmar libremente el consentimiento para su participación o no; además se les garantizó el completo anonimato y la absoluta confidencialidad de los datos; enmarcándose también en los principios de declaración de Helsinki y las normas establecidas por la Asociación Americana para la Investigación de la Opinión Pública (AAPOR).

Análisis Estadístico:

El análisis descriptivo se realizó haciendo uso de frecuencias y porcentajes. Luego, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, determinándose que los datos no se ajustaban a la normal, por lo que se escogió la prueba de Spearman para el análisis bivariado, haciendo uso del programa estadístico SPSS 25. Además, se determinaron el tamaño de efecto y la potencia estadística, mediante el programa GPower 3.1.

RESULTADOS

En la Tabla 1, se observan los niveles de clima y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública, donde se encuestaron a 116(100%)

trabajadores, de los cuales 62(53,4%) fueron hombres, 54(46,6%) mujeres, 80(69,0%) docentes y solo 36(31,0%) fueron administrativos. Además, se puede observar que el 37,1% de los hombres percibe el clima de manera regular, mientras 9,5% de mujeres lo percibe en la misma categoría; así mismo, el 30,2% de las mujeres percibe el clima de manera desfavorable en contraposición del 10,3% de los hombres. Además, el 40,5% de los hombres presenta satisfacción con la vida a diferencia del 16,4% de las mujeres; mientras que el 29,3% de estas mismas presentan insatisfacción con la vida en contraposición del 2,6% de los hombres. Así mismo, el 33,6% de los docentes percibe el clima laboral de manera desfavorable a diferencia del 6,9% de administrativos que también lo perciben de la misma forma, a esto se añade que el 25% de docentes y el 21,6% de administrativos perciben el clima de manera regular. En relación con la satisfacción con la vida, el 36,2% de docentes y el 20,7% de administrativos se encuentran satisfechos con esta, así mismo el 30,2% de docentes se encuentran insatisfecho, en contraposición del 1,7% de administrativos. De manera global, el 46,6% de los entrevistados se encuentran en un nivel regular de clima laboral, el 40,5% en un nivel desfavorable, y el 12% en un nivel favorable. A esto también se añade el hecho que, el 56,9% de los encuestados se encuentran en un nivel de satisfacción con la vida, el 31,9% en un nivel de insatisfacción y el 9,5% en un nivel de extrema satisfacción con la vida.

Tabla 1. Niveles de clima y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad pública.

Variables	Niveles	Sexo		Tipo		Global
		Hombre	Mujer	Docente	Administrativo	
Clima laboral	Muy desfavorable	1(0,9%)	0(0,0%)	1(0,9%)	0(0,0%)	1(0,9%)
	Desfavorable	12(10,3%)	35(30,2%)	39(33,6%)	8(6,9%)	47(40,5%)
	Regular	43(37,1%)	11(9,5%)	29(25,0%)	25(21,6%)	54(46,6%)
	Favorable	6(5,1%)	8(6,9%)	11(9,5%)	3(2,5%)	14(12,0%)
Satisfacción con la vida	Insatisfacción	3(2,6%)	34(29,3%)	35(30,2%)	2(1,7%)	37(31,9%)
	Neutro	1(0,9%)	1(0,9%)	2(1,7%)	0(0,0%)	2(1,7%)
	Satisfacción	47(40,5%)	19(16,4%)	42(36,2%)	24(20,7%)	66(56,9%)
	Extrema satisfacción	11(9,5%)	0(0,0%)	1(0,9%)	10(8,6%)	11(9,5%)
	Total	62(53,4%)	54(46,6%)	80(69,0%)	36(31,0%)	116(100%)

En la Tabla 2 se observa la correlación entre clima laboral, sus dimensiones y satisfacción con la vida, donde existe una correlación estadísticamente significativa entre clima laboral y satisfacción con la vida ($p=0,000$) con un rho de Spearman de 0,456 que indica una correlación positiva moderada, además se evidencia un $TE=0,675$ que indica un tamaño de efecto grande, y un valor $1-\beta=1,000$, lo que indica una potencia estadística que supera los niveles mínimos exigidos ($1-\beta=0,86$), evidenciando

la consistencia de los resultados. Del mismo modo, se observan relaciones estadísticamente significativa y positiva entre realización personal, comunicación, condiciones laborales y satisfacción con la vida, con tamaños de efecto entre medianos y grandes, y con adecuadas potencias estadística. Por otro lado, se observa relaciones inversamente proporcionales entre involucramiento laboral, supervisión y satisfacción con la vida, con tamaños de efectos mediano y adecuadas potencias estadísticas.

Tabla 2. Correlación entre clima laboral, sus dimensiones y satisfacción con la vida.

Variables	Satisfacción con la vida				
	rho	p	TE	1- β	N
Clima laboral	0,456	0,000*	0,675	1,000	116
Realización personal	0,243	0,009*	0,492	0,999	116
Involucramiento laboral	-0,240	0,009*	0,489	0,998	116
Supervisión	-0,211	0,023*	0,459	0,998	116
Comunicación	0,270	0,003*	0,519	0,999	116
Condiciones laborales	0,314	0,001*	0,560	0,999	116

* $p < 0,05$: relación estadísticamente significativa

Finalmente, en la Tabla 3 se observa la correlación entre Clima laboral y satisfacción con la vida según sexo y tipo de trabajador, donde se puede apreciar que para los hombres no existe una relación entre clima laboral y satisfacción con la vida ($p=0,115$), con una adecuada potencia estadística ($1-\beta=0,984$) que dan consistencia a estos resultados; sin embargo para las mujeres si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ($p=0,000$), con un coeficiente rho de Spearman de 0,531 que indica una relación positiva moderada, un tamaño de efecto grande de $TE=0,728$

y una potencia estadística de $1-\beta=0,999$, evidenciando la consistencia de los resultados. Por otro lado, para los docentes existe una relación estadísticamente significativa entre clima laboral y satisfacción con la vida ($p=0,000$), con un tamaño de efecto grande de $TE=0,791$ y una adecuada potencia estadística de $1-\beta=1,000$, no obstante, para los administrativos, no existe una relación significativa entre las variables de estudio ($p=0,091$), con una potencia estadística ($1-\beta=0,963$) que afirma la consistencia de estos resultados.

Tabla 3. Correlación entre Clima laboral y satisfacción con la vida según sexo y tipo de trabajador.

Variables	Variables	Satisfacción con la vida				
		rho	p	TE	1-β	N
Clima laboral	Clima laboral	0,202	0,115	0,449	0,984	62
Realización personal	Clima laboral	0,531	0,000*	0,728	0,999	54
Tipo de trabajador						
Docente	Clima laboral	0,626	0,000*	0,791	1,000	80
Administrativo	Clima laboral	0,286	0,091	0,534	0,963	36

*p < 0,05: relación estadísticamente significativa

DISCUSIÓN

En el presente estudio se halló que el 46.6% de los encuestados se encuentran en un nivel regular de clima laboral, el 40.5% en un nivel desfavorable, y el 12% en un nivel favorable. A esto también se añade el hecho que, el 56.9% de los encuestados se encuentran en un nivel de satisfacción con la vida, el 31.9% en un nivel de insatisfacción y el 9.5% en un nivel de extrema satisfacción con la vida, siendo las que perciben más desfavorablemente esta variable las mujeres y docentes, lo que coincide con otros estudios⁸ donde se afirma que la labor docente puede ser estresante debido a su gran complejidad, afectando así a la percepción de la satisfacción con la vida, además se añade al factor estrés del profesorado, factores como el malestar entre compañeros, la distancia de las relaciones entre los docentes, falta de trabajo colaborativo, la inconformidad con los ascensos, o el déficit presupuestal, que en relación con las universidades públicas pueden afectar la percepción del clima laboral⁹. A esto también se debe agregar, que en el caso específico de las mujeres éstas deben compartir la labor profesional con otras extensiones de su vida como la vida familiar, los hijos, a lo que se les aúna hechos como el mobbing, o las dificultades en sobresalir en una cultura patriarcal, lo cual puede influenciar en sus estados de ánimo ocasionando depresión y por ende una insatisfacción vital e insatisfacción en el trabajo¹⁰.

Así mismo, se encontró que las variables clima laboral y satisfacción vital están relacionadas, lo que coincide con un estudio, donde también se encontró que la satisfacción con el clima organizacional está relacionada con la satisfacción con la vida, encontrando además que el estrés y burnout del profesorado universitario influyen sobre el clima organizacional y la satisfacción vital¹¹. En este sentido, la relación indica que, a un mejor clima organizacional, una mejor satisfacción con la vida, lo cual es congruente con el hecho que estas variables están íntimamente ligadas con el bienestar subjetivo, lo cual implica que el sujeto experimente un buen estado anímico y por ende satisfacción con su vida, mejorando así el bienestar, en desmedro de experimentar emociones poco placenteras, aspectos que a su vez pueden influenciar en la salud mental de los trabajadores⁵.

Del mismo modo, se ha encontrado relaciones estadísticamente significativas y positivas entre realización personal, comunicación, condiciones laborales y satisfacción con la vida. En este sentido, se conoce que el clima puede constituirse en un predictor de la satisfacción laboral, vinculada con la realización personal y las condiciones laborales, del mismo modo con la comunicación o las adecuadas relaciones interpersonales, lo contrario sucedería si dentro de la organización se encontraría un ambiente donde impere la poca planeación, la pobre comunicación, reglas no claras, o excesivo trabajo sin razón, provocando no solo la no consecución de los objetivos organizacionales, sino

también una influencia negativa sobre la satisfacción vital¹³. No obstante, se encontraron relaciones inversamente proporcionales entre las dimensiones involucramiento laboral, supervisión y satisfacción con la vida.

Cabe señalar que Palma concibe al involucramiento como cuanto el trabajador se involucra en la consecución de metas y objetivos organizacionales, y la supervisión con el desempeño calificado por los superiores y la ayuda que reciben de estos⁶. Si bien es cierto el involucramiento laboral está relacionado con la productividad laboral, también se encuentra relacionado con la adicción al trabajo, remarcando el hecho que existen varios tipos de adictos al trabajo, entre los que se pueden mencionar a los adictos involucrados laboralmente, quienes pueden tener un alto compromiso con las metas en desmedro de sí mismos, y que pueden también estar relacionados con tipos de personalidad obsesiva, lo que genera desenlaces a menudo indeseados^{14,15}. En el caso de la supervisión, esta debe enfocarse en la escucha activa, la motivación del trabajador en sus diversos aspectos de habilidades y recursos, la clarificación y la ayuda en la resolución de problemas, sin embargo, cuando esta es directiva y autoritaria o cuando los puntos a supervisar no están claros, o se realizan en momentos inesperados, o no se enfoca en desarrollar las capacidades del supervisado, la respuesta puede ser el estrés, la desmotivación y un bajo desempeño^{16,17}.

Finalmente, se encontró que para los hombres no existe una relación entre clima laboral y satisfacción con la vida; sin embargo, para las mujeres sí existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio. Por otro lado, para los docentes existe una relación estadísticamente significativa entre clima laboral y satisfacción con la vida, no obstante, para los administrativos, no existe una relación significativa entre las variables de estudio; lo que se contradice con otro estudio, donde los investigadores hallaron una relación significativa entre las variables de estudio según el sexo, indistintamente si fuesen hombres o mujeres¹⁸, si bien en algunos trabajos no se encuentra que el sexo influya sobre las variables en estudio, en otros trabajos sí se encuentra esta relación, explicándose esta por factores como la cultura organizacional, o el hecho de ser una institución pública o privada^{19,20}. Por otro lado, la complejidad de las labores del profesorado a diferencia

de las tareas de los trabajadores administrativos pueden explicar el resultado de que se encuentren una relación entre las variables en los primeros, y no en los segundos; mientras por un lado, el trabajo del administrativo termina en el momento que terminó su jornada laboral, no es así en caso de los docentes, ya que su labor continúa en casa, o aspectos como la situación contractual también pueden influenciar en la docencia y en la investigación²¹.

Cabe recalcar que el clima laboral y la satisfacción con la vida, forman junto a la salud psicológica una triada importante para crear y mantener ambientes de trabajo saludables dentro de las organizaciones evitando así cualquier tipo de riesgo psicosocial que amenace la salud de las personas. En conclusión, existe una relación significativa entre clima organizacional y sus dimensiones con la satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública, encontrándose también relación entre estas variables para las trabajadoras mujeres y los trabajadores docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Carranza MC. Clima laboral y síndrome de burnout en trabajadores de un hospital gerencial regional de salud del distrito de Víctor Larco [tesis de licenciatura]. Universidad Privada del Norte. Trujillo. 2017.
2. Vizoso C. Resiliencia, optimismo y estrategias de afrontamiento en estudiantes de ciencias de la educación. *Psychol Soc Educ*. 2019;11(3):367-77.
3. Castañeda Y, Betancourt J, Salazar N, Mora A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*. 2017; 14(9):1-13.
4. Junça S, Caetano R, Rueff R. Humor Daily Events and Well-Being: The Role of gelotophobia and psychological work climate. En: Taukeni SG. *The Science of Emotional Intelligence*. Londres: Intechopen, 2021. DOI: 10.5772/intechopen.96631
5. Muñoz E, Fernández A. Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *REICE*. 2018;16(1):105-17.
6. Palma S. Manual de Escala Clima Laboral CL-SPC.

Lima: Cartolan; 2004.

7. Díaz J. Relación entre las dimensiones de clima social familiar y la satisfacción con la vida en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana. [tesis de licenciatura]. Universidad Privada Cayetano Heredia. Lima. 2017.

8. Ranelovi C, Stojiljkovi S. Work climate, basic psychological needs and burnout syndrome of primary school teachers and university professors. *TEME*. 2015;34(3):823-844.

9. Hesse HR, Gómez RA, Bonales J. Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenarios*. 2010;8(2):41-50.

10. Wang Y, Peng J. Work-Family conflict and depression in chinese professional women: the mediating roles of job satisfaction and life satisfaction. *Int J Ment Health Addiction*. 2017; 15:394-406.

11. Bagilhole B, Goode J. Support system in academic careers: a feminist investigation. *Eur J Women's Stud*. 2001; 8(2): 161-180.

12. Hajlo N. The Relationship of staffs' job stress, burnout, and life quality to organizational climate satisfaction at Mohaghegh Ardabili University. *J New Approaches Educ Res*. 2012; 3(11): 169-184.

13. Adeniji AA. Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: evidence from Covenant University. *Bus Intell J*. 2011; 4 (1):151-166.

14. Burke RJ, Oberklaid F, Burgess Z. Workaholism among Australian women psychologists: antecedents and consequences. *Women Manag Rev*. 2004;19(5):252-259.

15. Snir R, Harpaz I. Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *J Organ Change Manag*. 2004; 17 (5):520-536.

16. Severinsson E, Kamaker D. Clinical nursing supervision in the workplace--effects on moral stress and job satisfaction. *J Nurse Manag*. 1999;7(2):81-90.

17. Ayub A, Athar M, Ghulamullah N. Causes and impact of work stress on teacher's performance in urban primary schools. *JRSS*. 2018;6(1):81-100.

18. Kaur G, Kaur S. Spiritual intelligence and organizational climate as predictors of life satisfaction of secondary school teachers. *IJEM*. 2013;2(3):161-171.

19. Barrett IC. A comparison of life satisfaction, job satisfaction, and happiness using demographic variables [Master thesis]. Brock University. Ontario. 1980.

20. Zahoor Z. A study of Organizational climate and adjustment among private and government school teachers. *Gold Research Thoug*. 2012; 1(12): 1-4.

21. Cladelas-Pros R, Castelló-Tarrida A, Parrado-Romero E. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Rev. salud pública*. 2018; 20(1): 53569.

FINANCIAMIENTO

El autor reporta que el estudio fue autofinanciado.

CONFLICTOS DE INTERÉS

El autor niega conflictos de interés.

AUTORÍA

Paul Alan Arkin Alvarado-García realizó la concepción y diseño del artículo, recolección de resultados, análisis e interpretación de datos, redacción del artículo, revisión crítica del artículo y aprobación de la versión final.

