

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3145>

Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local

Organizational climate and job satisfaction in a local educational management unit

Elvira Yanett Calonge-Angulo
eycalongea@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<http://orcid.org/0000-0002-1659-0290>

Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre
ovillosladag@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<http://orcid.org/0000-0002-5838-7186>

Yoni Mateo Valiente-Saldaña
vsyoni@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0002-9083-3553>

Frank Alexander Diaz-Valiente
fdiazv@untumbes.edu.pe
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0001-6750-4527>

Recibido: 15 de septiembre 2023
Revisado: 10 de noviembre 2023
Aprobado: 15 de diciembre 2023
Publicado: 01 de enero 2024

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

RESUMEN

Esta investigación fue realizada con el objeto de determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023. El estudio fue de tipo no experimental y diseño correlacional. En una muestra de 82 empleados de la unidad educativa en mención, se aplicaron dos cuestionarios validados respecto a cada variable. El cuestionario sobre clima organizacional se compuso de 05 dimensiones con 50 ítems, y el cuestionario sobre satisfacción laboral se compuso de 07 dimensiones con 36 ítems. Finalmente, se comprobó la correlación baja, pero significativa entre las variables, la cual se comprobó mediante el estadístico Rho de Spearman = 0.273 con un valor $p = 0.000$.

Descriptor: Productividad laboral; división del trabajo; recursos humanos. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

This research was conducted to determine the relationship between the organizational climate variable and the job satisfaction variable among administrative employees in a UGEL in Nuevo Chimbote, 2023. The study was non-experimental and had a correlational design. A sample of 82 employees from the educational unit in question was surveyed using two validated questionnaires for each variable. The questionnaire on organizational climate consisted of 5 dimensions with 50 items, while the job satisfaction questionnaire comprised 7 dimensions with 36 items. In the end, a low but significant correlation between the variables was confirmed, which was established through the Spearman's Rho statistic = 0.273 with a p-value of 0.000.

Descriptors: Labour productivity; division of labour; human resources. (UNESCO Thesaurus).

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

INTRODUCCIÓN

La gobernanza y los problemas relacionados con el gobierno de instituciones públicas se están volviendo cada vez más complejos, y es necesaria una atención inmediata para centrarse en diversas soluciones posibles a la luz de las "dinámicas de las sociedades modernas" (Neuman y Schott, 2023; Zubair, 2021). Es por ello por lo que, hoy en día, las organizaciones quieren asegurarse de contar con recursos sólidos que puedan hacer frente a los rápidos cambios en el entorno. Uno de los recursos más importantes es el recurso humano (Adnan et al., 2018).

Sin embargo, durante varios lustros, cuando se ha abordado el clima organizacional bastaba limitarse a un enfoque abstracto de la administración, vinculada muchas veces con la estructuración apropiada de un favorable círculo para laborar, que pueda garantizar que sus integrantes den lo mejor de sí. Sin embargo, ¿Qué significado tiene lo de "lo más importante es el personal"? Esto implica varias aristas de análisis, no solo se comprende al empleado como ser humano como aportador de valor a su organización, involucra también contribuir con su entorno al cual pertenece este ser humano (Armstrong y Taylor, 2023).

A nivel nacional, en la actualidad la gran mayoría de trabajadores en su centro de trabajo no puedan obtener una satisfacción total, Son escasas las instituciones de servicios que se preocupan por el talento humano, solo buscan centrarse en las ventas y la eficiencia, sin considerar si las personas que trabajan allí contribuyen bastante respecto al logro de cada objetivo, así como el crecimiento institucional. Sumado a ello, los problemas de las malas relaciones entre los trabajadores, el ambiente de labores y la gestión del talento humano deficiente se ve reflejado en el desconocimiento de los problemas y las orientaciones de la creación o mejora de un armonioso ambiente que facilite a que los trabajadores se sientan de hacer las cosas bien con ánimos (Govea Andrade y Zuñiga Briones, 2020).

En relación a lo anterior, en evidencias registradas por los investigadores en un proceso de investigación preliminar en la UGEL de Nuevo Chimbote, se denota en esta unidad de gestión educativa que el clima resulta ser nada apropiado para poder garantizar óptimos resultados desde los colaboradores. Esto debido a las relaciones

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

interpersonales malas entre los propios trabajadores; por supuesto están también algunos jefes, cuando alguno de ellos está molesto por motivos de trabajo o personales ordenan a sus trabajadores en tono nada apropiados; no faltan casos en que resultan verbalmente atropellados.

Lo descrito genera un tenso ambiente que se percibe por los trabajadores de la organización, cada vez que se suscita un suceso, así comentan entre ellos; y de alguna manera comunican su insatisfacción a los clientes. Asimismo, el personal que labora en la UGEL Santa. Tomando en cuenta lo antes expuesto se puede formular lo siguiente: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023?

Como objetivo se planteó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023.

MÉTODO

El tipo de investigación realizado se enmarca dentro de un enfoque no experimental y descriptivo. La clasificación como no experimental se debe a que en este estudio no se llevó a cabo ninguna manipulación de variables independientes.

Por otro lado, el carácter descriptivo del estudio se refiere a su finalidad de detallar y describir los fundamentos teóricos y los resultados obtenidos de las variables (Sánchez y Reyes, 2016; Hernández *et al.*, 2014), El diseño de investigación se clasifica como correlacional causal que determinó el grado de correlación existente entre las dos variables de interés; el clima organizacional y la satisfacción laboral.

La muestra no probabilística, debido a la reducida cantidad de empleados en labor fue el total de la población, quedando conformada por 82 individuos investigados.

Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre clima organizacional consta de 50 ítems en total y el cuestionario sobre satisfacción laboral, estructurado con 36 ítems. La validez y confiabilidad de los instrumentos fue asegurada mediante un proceso de revisión que buscaba evaluar la adecuación del contenido de la variable y considerándose la pertinencia y precisión de los ítems.

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación:

Tabla 1.
Relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Rho de Spearman	Valor p
	Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy baja	Total		
Muy favorable	N	0	0	0	0	0	0,354	0,001
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Favorable	N	0	0	0	0	0		
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Medianamente	N	0	0	24	40	0		
	%	0,0%	0,0%	29,3%	48,8%	0,0%		
Desfavorable	N	0	0	1	17	0		
	%	0,0%	0,0%	1,2%	20,7%	0,0%		
Muy desfavorable	N	0	0	0	0	0		
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Total	N	0	0	25	57	0		
	%	0,0%	0,0%	30,5%	69,5%	0,0%		

Elaboración: Los autores.

En la Tabla 1, se puede observar que, de un total de 82 trabajadores de la UGEL, el 78.0% muestra un nivel medio en cuanto al clima organizacional, lo que se correlaciona con una satisfacción laboral también en un nivel medio. Asimismo, el examen demuestra un coeficiente de correlación de Spearman, representado por un valor de 0.354, con un p-valor igual a 0.000, el cual es menor que el nivel de significancia fijado en $\alpha = 0.05$. De esta manera, se ratifica la presencia de una relación entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados de la UGEL Santa.

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

Tabla 2.
Relación entre el clima organizacional en sus dimensiones con la satisfacción laboral.

		Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,658**	,879**	,401**	,849**	,269*
		Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,015
		N	82,000	82	82	82	82	82
	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	,658**	1	,489**	,286**	,746**	,323**
		Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,009	0,000	0,003
		N	82,000	82	82	82	82	82
	Supervisión	Coefficiente de correlación	,879**	,489**	1	,474**	,817**	,287**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,009
		N	82,000	82	82	82	82	82
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,401**	,286**	,474**	1	,410**	,245**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,009	0,000		0,000	0,026
		N	82,000	82	82	82	82	82
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,849**	,746**	,817**	,410**	1	,383**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
		N	82,000	82	82	82	82	82
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,269**	,323**	,287**	,245**	,383**	1
		Sig. (bilateral)	0,015	0,003	0,009	0,026	0,000	
		N	82,000	82	82	82	82	82

Nota. Sig. = Significancia. ** $p < .05$.

Elaboración: Los autores.

De la tabla 2, se aprecia la relación entre el clima organizacional en sus dimensiones con la satisfacción laboral mediante la prueba estadística Rho de Spearman donde arroja valores p menores a 0.05 y es por ello por lo que se demuestra dicha relación. En específico, la relación entre la autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa mediante el Rho de Spearman igual a ,269*; la relación entre el involucramiento del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa mediante el Rho de Spearman igual a 323**; la relación entre la suspensión del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa mediante el Rho de Spearman igual a 287**

La relación entre la comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa mediante el Rho de Spearman igual a ,245**; y la relación entre las condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa mediante el Rho de Spearman igual a ,383**. En conclusión, los resultados permiten aceptar la hipótesis alterna e inferir que existe relación positiva entre la variable clima

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

organizacional en sus dimensiones con la variable satisfacción laboral en una Ugel de Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 3.
 Relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en sus dimensiones.

		C. Fis./Mat	B. Lab./Re m.	Pol. Administra tiva	RRSS	D. Personal	Desempe ño Tareas	Re. c/Autorid ad	Clima organizacio nal
Rho de Spear man	C. Fis./Mat.	1,000	0,144	-0,151	-0,186	-0,122	0,050	0,026	,310**
			0,197	0,175	0,094	0,274	0,652	0,816	0,005
		82	82	82	82	82	82	82	82
	B. Lab. /Rem.	0,144	1,000	0,134	0,155	-0,037	-0,135	-0,193	,267**
		0,197		0,231	0,164	0,745	0,227	0,082	0,015
		82	82	82	82	82	82	82	82
	Pol. Administra tiva	-0,151	0,134	1,000	-0,119	0,062	-0,192	-0,080	,222**
		0,175	0,231		0,286	0,580	0,084	0,477	0,045
		82	82	82	82	82	82	82	82
	RRSS	-0,186	0,155	-0,119	1,000	-0,061	-0,034	-0,080	0,169
		0,094	0,164	0,286		0,588	0,763	0,476	0,128
		82	82	82	82	82	82	82	82
	D. Personal	-0,122	-0,037	0,062	-0,061	1,000	-0,172	0,201	0,011
		0,274	0,745	0,580	0,588		0,122	0,071	0,920
		82	82	82	82	82	82	82	82
	Desempe ño Tareas	0,050	-0,135	-0,192	-0,034	-0,172	1,000	0,088	-0,074
		0,652	0,227	0,084	0,763	0,122		0,429	0,506
		82	82	82	82	82	82	82	82
Re. c/Autorida d	0,026	-0,193	-0,080	-0,080	0,201	0,088	1,000	0,160	
	0,816	0,082	0,477	0,476	0,071	0,429		0,152	
	82	82	82	82	82	82	82	82	
Clima organizaci onal	,310**	,267*	,222*	0,169	0,011	-0,074	0,160	1,000	
	0,005	0,015	0,045	0,128	0,920	0,506	0,152		
	82	82	82	82	82	82	82	82	

Nota. Sig. = Significancia. ** $p < .05$.

Elaboración: Los autores.

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

De la tabla 3, se aprecia la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en sus dimensiones mediante la prueba estadística Rho de Spearman donde arroja valores p menores a 0.05 y es por ello por lo que se demuestra dicha relación de manera significativa. En específico, la relación entre las condiciones físicas y/o materiales del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa mediante el Rho de Spearman igual a ,310**; la relación entre beneficios laborales y/o remunerativos del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa mediante el Rho de Spearman igual a 267**; y la relación entre política administrativa del clima organizacional y la satisfacción laboral es significativa mediante el Rho de Spearman igual a 222**.

Mientras que la relación entre las demás dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral no son significativas por tener valor mayor a 0,005. En general, los resultados permiten aceptar la hipótesis alterna e inferir que existe relación positiva entre el clima organizacional con algunas dimensiones de la variable satisfacción laboral en una Ugel de Nuevo Chimbote, 2023.

Tabla 4.
Prueba de normalidad de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Variable	Dimensión	Kolmogórov-Smirnov		
		Estadístico	g.l.	Sig.
Clima organizacional		0.220	82	0.000
	Autorrealización	0.221	82	0.000
	Involucramiento laboral	0.139	82	0.000
	Supervisión	0.231	82	0.000
	Comunicación	0.260	82	0.000
	Condiciones laborales	0.257	82	0.000
Clima Laboral		0.083	82	0.200
	C. Fis./Mat.	0.147	82	0.000
	B. Lab./Rem.	0.207	82	0.000
	Pol. Administrativa	0.116	82	0.008
	RRSS	0.179	82	0.000
	D. Personal	0.184	82	0.000
	Desempeño Tareas	0.171	82	0.000
	Re. c/Autoridad	0.195	82	0.000

Elaboración: Los autores.

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

Se aplicó la prueba de normalidad para contrastar la normalidad de un conjunto de datos y debido a que se tiene más de 50 observaciones, se toma en cuenta por la prueba de Kolmorov – Smirnov. Así mismo, se observa que las variables en estudio presentan significancias por debajo y por encima de $\alpha = 0.05$, esto se demuestra que se rechaza la hipótesis nula (distribución normal) y se optó a utilizar la prueba No paramétrica denominado Rho de Spearman.

DISCUSIÓN

Los resultados concuerdan con Simbron Espejo y Sanabria Boudri (2020), en la región del Callao, Perú al establecer que es alto la relación entre las variables e incorporando el liderazgo educativo. Así también, a nivel nacional, Cabrera (2022) probó la hipótesis de correlación entre las mismas variables con el mismo coeficiente de Spearman (Rho) igual a 1,000 y un valor de $p = 0,149 < 0,05$. Por su parte, Huamán Herrera (2022), en Cajamarca, demostró en 90 trabajadores de la UGEL Chota, estableció que ambas variables están relacionadas de forma positiva y significativa entre sí. En el mismo sentido, Cabrera y Córdova (2022), en administrativos, encontró un alto índice de relación de 0.911, de lo cual determinó que el crecimiento de la variable clima organizacional afecta directamente a la satisfacción laboral, lo que destaca la importancia de mantener un clima organizacional favorable para promover la satisfacción laboral en este contexto específico.

Por otro lado, Castillo (2022) también confirmó esta relación de variables, con un coeficiente de correlación de 0.838 y un valor de significancia bilateral de 0.000. Teóricamente, estos resultados se fundamentan porque el clima organizacional se basa en la percepción de los administrativos en relación con el ambiente laboral, supervisiones recibidas y las condiciones laborales que facilitan sus tareas y acceso a las informaciones relacionadas (Palma, 2005); características que generan la satisfacción manifestada en el bienestar y el estado de ánimo personal de los colaboradores de la organización, y consecuentemente también estabilidad laboral (Pérez, 2010). Así lo afirma también, Adeniji y Salau (2018) y Bashir et al. (2019), quienes concluyen que la motivación del clima y la satisfacción laborales fomenta la

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

retención y reduce el cambio frecuente de las funciones laborales, que consecuentemente se traduce en un buen desempeño (Inayat y Jahanzeb, 2021; Dávila, et al. 2021).

La teoría sostiene que para favorecer el desarrollo profesional y personal en consonancia con las tareas actuales y futuras de una organización se debe valorar la capacidad del medio laboral para ofrecer oportunidades de crecimiento, permitiendo de este modo una visión a largo plazo (Palma, 2005), al generar oportunidad de crecimiento, desarrollo para la utilización de las capacidades y habilidades individuales en el trabajo. Todo empleado suele buscar trabajos que les permitan aplicar y desarrollar sus competencias, y que les ofrezcan oportunidades de aprendizaje y crecimiento, al margen de la compensación o beneficios remunerativos que los empleados reciben.

El involucramiento reflejado en la conducta organizacional y el comportamiento de los empleados, lo cual influye tanto en el rendimiento organizacional en una muestra de satisfacción (Luna y Fajardo, 2022). Por otro lado, Palma (2005) en el sentido que la satisfacción de los empleados incluye aspectos de desafío, la variedad de tareas, la retroalimentación recibida y la posibilidad de utilizar habilidades y conocimientos si los empleados encuentran su trabajo interesante y significativo. No obstante, estos empleados deben estar involucrados también en las políticas administrativas como normas, procedimientos y políticas establecidas.

La relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Santa es de correlación baja, pero significativa, comprobada mediante el estadístico Rho de Spearman = 0.245 con un valor $p = 0.026$. Es entonces que Huamán-Herrera (2022) en una UGEL sede Chota determina el impacto positivo y significativo del ambiente de trabajo comunicacional en la satisfacción laboral de esta Unidad. Contrario a esto, otro estudio local que corresponde a Carrión y Valverde (2022) en trabajadores de la UGEL Santa, encontró que existe una correlación negativa con la cultura comunicacional (-0.380**) y la comunicación como condiciones de trabajo (-0.237**) con la satisfacción laboral.

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

Este elemento dimensional del clima organizacional se implica fuertemente con las relaciones sociales de la satisfacción laboral debido a que se centra en las interacciones y las relaciones que los empleados establecen con sus compañeros de trabajo y con los usuarios o clientes de la organización. Es decir, la comunicación mejora la calidad de las relaciones sociales en el entorno laboral en un clima de colaboración y apoyo entre colegas, en resumen, una comunicación efectiva para promover la satisfacción laboral (Palma, 2005).

Entre el clima organizacional y la dimensión condiciones físicas y materiales se comprobó mediante el Rho de Spearman igual a ,310**, del mismo modo que Luna y Fajardo (2022), reveló que el ambiente físico y las herramientas de evaluación del desempeño contribuyen en gran medida a la satisfacción laboral. Como parte de la conducta organizacional.

Sin embargo, el estudio de Carrión y Valverde (2022) encontraron que una correlación negativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo (-0.237**) como satisfacción laboral. Téngase en cuenta que, si no se desarrollan las condiciones materiales y/o físicas del entorno de trabajo como la calidad de las instalaciones, el equipo, las herramientas disponibles para realizar las tareas, las condiciones materiales y físicas influyen en el desempeño de los empleados y pueden afectar su satisfacción laboral (Palma, 2005).

En cuanto a la relación entre el clima organizacional y la dimensión beneficios laborales y remuneración se comprobó mediante el Rho de Spearman igual a ,267**; y se confirmó esta relación con los resultados de Huamán (2022) quien encontró 50.14% de aceptación en clima organizacional y una evaluación favorable en solo 45.74% en aspectos como la retribución y la estabilidad en el trabajo. Es el hecho, que según Palma (2005), la compensación que los empleados reciben por su trabajo, tanto en términos de salario como de beneficios adicionales laborales son importantes para la satisfacción de los empleados, ya que influyen en su nivel de ingresos y en su bienestar general.

Entre el clima organizacional y las políticas administrativas se comprobó mediante el Rho de Spearman igual a ,222**. En el mismo sentido, Huamán (2022), un clima

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

organizacional moderadamente favorable asociado con estilo de dirección, los valores colectivos, los sistemas organizacionales, el comportamiento individual, y la claridad y transparencia en la dirección; relación sostenida con 50.14%. Sin embargo, Carrión y Valverde (2022) sustentan esta correlación débil entre el clima organizacional (expresado en estrés laboral) y el liderazgo y dirección (-0.174 a -0.166). Estas políticas administrativas se refieren a las normas, los procedimientos y las políticas establecidas por la organización en la que se trabaja que son de relevancia para el desempeño y el desarrollo profesional (Palma, 2005).

En cuanto a la relación entre el clima organizacional y las dimensiones relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción laboral se encontró que no son significativas. De lo cual se infiere que podría existir un clima positivo, pero la falta de colaboración y el apoyo entre colegas pueden ser desfavorables. Los empleados administrativos de la UGEL pueden tener la sensación de falta de oportunidad de crecimiento, desarrollo y utilización de capacidades y habilidades del personal en el trabajo. Consecuentemente, la relación con la autoridad resulta en un vínculo débil entre el superior directo y las labores diarias.

CONCLUSIONES

Respecto al clima organizacional en la UGEL Santa del Distrito de Nuevo Chimbote, los resultados indican que la mayoría de los trabajadores encuestados (81.7%) experimentan un nivel medio de clima organizacional, lo que sugiere que la percepción del ambiente laboral es en su mayoría neutra.

En cuanto a la satisfacción laboral en la UGEL Santa del Distrito de Nuevo Chimbote, se observa que la mayoría de los trabajadores encuestados (69.5%) se encuentra en un nivel medio de satisfacción laboral. Sin embargo, aún existe un porcentaje significativo (30.5%) de trabajadores que expresan un nivel regular de satisfacción, lo que indica la presencia de áreas de mejora.

Se determinó la correlación entre el clima organizacional en sus dimensiones con la satisfacción laboral cuyos valores p son menores a 0.05 mediante el Rho de Spearman

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

igual a ,269*; 323**; 287**; ,245** y ,383**. En conclusión, los resultados permiten aceptar la hipótesis alterna e inferir que existe relación positiva entre la variable clima organizacional en sus dimensiones con la variable satisfacción laboral en una Ugel de Nuevo Chimbote, 2023.

Se determinó la correlación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en sus dimensiones, donde arroja valores p menores a 0.05 mediante el Rho de Spearman igual a ,310**; 267**; y 222**. Mientras que la relación entre el clima organizacional y las demás dimensiones de la satisfacción laboral no son significativas.

Se concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Santa en el Distrito de Nuevo Chimbote en el año 2023. Aunque la correlación es de magnitud baja (coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.273), los resultados estadísticos con un p-valor de 0.000 (menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$) confirman que esta relación es estadísticamente significativa.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

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

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Adeniji, A., Salau, O., Awe, K., y Oludayo, O. (2018). Survey datasets on organizational climate and job satisfaction among academic staff in some selected private universities in Southwest Nigeria. *Data in brief*, 19, 1688–1693. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.06.001>
- Adnan, S., Nhaily, A., y Wang, H. (2018). To Evaluate and Study the relationship between employees' commitment and individual performance: A Quantitative Approach- Case Study of Kansai Paints. (Dissertation). <https://n9.cl/qwliq>

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

- Armstrong, M., y Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. (16th ed.) London: Kogan Page.
- Bashir, A., Mehwish, A., y Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business y Management*, 7(1), 1-16. <https://n9.cl/565bp>
- Cabrera Quiroz, C. N., y Córdova Román, D. (2022). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Filial Bagua, 2022 [Organizational climate and job satisfaction of administrative collaborators of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Bagua Branch, 2022]. (Tesis de pregrado). Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo, sede Chiclayo. <https://n9.cl/088x3>
- Cabrera-Solis, L. (2022). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación - Ucayali, 2022 [Organizational climate and job satisfaction of the collaborators of the Regional Directorate of Education - Ucayali, 2022]. (Tesis de Maestría). Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/yi7gs>
- Carrión-López, K., y Valverde-Moreno, J. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la UGEL Santa, 2022 [Organizational climate and work stress in workers of the UGEL Santa, 2022]. (Tesis de grado). Licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo, sede Chimbote. <https://n9.cl/hfs9k>
- Castillo-Sarmiento, K. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022 [Organizational climate and work performance of the administrative staff of UGEL Santa, 2022]. (Tesis de Maestría). Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, sede Chimbote. <https://n9.cl/h7sx9>
- Dávila, R., Agüero Corzo, E., Ruiz Nizama, J., y Guanilo Paredes, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana [Organizational climate and job satisfaction in a Peruvian industrial company]. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Govea Andrade, Karina, y Zuñiga Briones, Doménica. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios [Organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company]. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación [Research Methodology]. (6ta. Ed). México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huamán Herrera, H. (2022). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, sede Chota – 2018 [Organizational climate and its influence on the job satisfaction of the workers of the Local Educational Management Unit, Chota branch - 2018]. (Tesis de Maestría). Maestría en Administración y Gerencia Pública, Universidad Nacional de Cajamarca. <https://n9.cl/i4d9g>
- Inayat, W. y Jahanzeb, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. Education Research International. 2021(1), 1-9. <https://n9.cl/27tbi>
- Luna Reino, R. y Fajardo Vaca, L. (2022). Conducta organizacional y clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Coordinación Zonal 5 de Educación, Milagro – Ecuador [Organizational behavior and work climate in the performance of public servants of the Zonal Coordination 5 of Education, Milagro - Ecuador]. (Tesis de Maestría en Administración Pública). Universidad Estatal De Milagro. <https://n9.cl/30uzw>
- Neuman, O., y Schott, C. (2023). Behavioral effects of public service motivation among citizens: testing the case of digital co-production [Efectos sobre el comportamiento de los ciudadanos de la motivación por el servicio público: probando el caso de la coproducción digital]. *International Public Management Journal*, 26(2), 175-198. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1937413>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual [Job Satisfaction Scale (SL-SPC) Manual]. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez, J. (2010). El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote [The work climate and its effect on the quality of student care at SENATI Chimbote]. (Tesis doctoral). Universidad Privada San Pedro. Chimbote. <https://n9.cl/2ttz4>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). Metodología y diseños en la investigación científica [Methodology and designs in scientific research]. (4ª ed.). Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.

Elvira Yanett Calonge-Angulo; Oswaldo Arturo Villoslada-Aguirre; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Frank Alexander Diaz-Valiente

Simbron Espejo, S., y Sanabria Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente [Managerial leadership, organizational climate and teachers' job satisfaction]. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Zubair, S., Ali, M., Aamna, K. y Mukaram, T. (2021). Public service motivation and organizational performance: Catalyzing effects of altruism, perceived social impact and political support. *PLoS ONE*. 16(12), 1-16. <https://n9.cl/9xr3u>

©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/>)