

Percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Unión Peruana del Sur, 2015.

Perception of the climate organizacional and his relation with the labor satisfaction of the personnel of the Peruvian Union of the South, 2015

Christian Omar Cabrera Luján¹¹, Gisela Milagros Trigozo Castro¹

¹Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 16 de julio 2016

Aceptado: 28 de setiembre del 2016

Palabras clave:

Clima organizacional, satisfacción laboral, percepción, organización, colaboradores

Keywords:

Organizational climate, job satisfaction, perception, organization, collaborators

Resumen

El propósito de la presente investigación es determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral percibida los contratados y empleados de la Unión Peruana del Sur. Participaron en el estudio 183 trabajadores de la organización Adventista Unión Peruana del Sur, a quienes se aplicó el instrumento CL-SPC que mide el clima laboral y el instrumento SL-SPC para medir la satisfacción laboral, ambos propuestos por Sonia Palma Carrillo; se obtuvo un coeficiente de 0,981 y 0,939, respectivamente que indican su confiabilidad. Ante los resultados obtenidos, se concluye principalmente que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, mediante el coeficiente 0.692 (p valor 0,000). También se pudo comprobar que las condiciones físicas y/o materiales (0,558), políticas administrativas (0,603), relaciones sociales (0,569), desarrollo personal (0,537), desempeño de tareas (0,370) y relación con la autoridad (0,652) tienen relaciones significativas, todas con un p valor 0,000 con el clima organizacional. Sin embargo, la relación entre clima organizacional y beneficios laborales y el clima organizacional no es significativa (p valor 0.030) en el personal de la Unión Peruana del Sur.

Abstrac

The intention of the present investigation is to determine the existing relation between the climate organizacional and the labor satisfaction perceived of the contracted ones and employees of the Peruvian Union of the South. There took part in the study 183 workers of the organization Adventist Peruvian Union of the South, to whom there was applied the instrument CL-SPC that measures the labor climate and the instrument SL-SPC to measure the labor satisfaction, both proposed by Sonia Palma Carrillo, of which a coefficient of 0,981 and 0,939 was obtained, respectively that indicate lsu reliability. Before the obtained results, one concludes principally that, a relation exists between the climate organizacional and the labor satisfaction, by means of the coefficient 0.692 (p value 0,000) Also could verify that the physical and / or material conditions (0,558), administrative policies (0,603), social relations (0,569), personal development (0,537), I recover of tasks (0,370) and relation with the au-

* Autor correspondiente: Christian Omar Cabrera Lujan.
Correo electrónico: crstn.seven@gmail.com

thority (0,652) there have significant relations, all with one p value 0,000 with the climate organizacional. Nevertheless, the relation between climate organizacional and labor benefits and the climate organizacional is not significant (p value 0.030) in the personnel of the Peruvian Union of the South.

Introducción

La globalización está produciendo continuamente cambios en las organizaciones, también en las formas de competencia empresarial sin importar su dimensión, caracterizadas en la actualidad por estar sujetos a los activos intangibles y las personas (Jara, 2000).

Por ello, las organizaciones han ido prestando una atención especial a la dirección de sus recursos humanos con el propósito de considerar a las personas una parte del proceso de cambio, conociendo sus creencias, valores y sus comportamientos. Por ello el factor humano es considerado un componente estratégico, así como una persona (Cisneros, 2012).

Siendo así, se asume que los cambios que se van dando a través del tiempo pueden influir en el clima organizacional y repercutir en el desenvolvimiento del trabajo, en la satisfacción y productividad de cada colaborador para el logro de los objetivos (Jiménez, 2011). Por ello es muy importante y necesario conocer el desarrollo de cada colaborador en su área de trabajo, y saber si están identificados y comprometidos con la organización, porque las empresas y personas están en constantes cambios y compitiendo.

En ese intento existen vivencias, experiencias y comportamientos intensos dentro de la organización que influye sobre el trabajo y productividad de cada colaborador dentro de una organización para el logro de los objetivos (Durán, 2011).

Por ello, una adecuada gestión de clima organizacional debe estar enfocada hacia la satisfacción de sus colaboradores y hacia el

compromiso que tienen con su trabajo más allá de las responsabilidades de su cargo (Szeinman, 2015, citado por Bardales, 2015).

Según Zumaeta (2015), mediante un estudio sobre la relación de los colaboradores con los jefes, realizado en el Perú, en el año 2015, publicado en el diario Gestión, se encontró que de 3300 colaboradores, el 57% indica tener una buena relación con su jefe; en tal sentido, lo que más valor tiene para los colaboradores es que su jefe demuestra y comparte conocimientos; el 40% dice que los jefes motivan al personal en el logro de objetivos, 39% manifiesta que los jefes organizan y supervisan de forma eficiente el trabajo y desarrollo de proyectos y el 29%, aprecia su cualidad de empatía, respeto y reconoce el buen desempeño. Sin embargo, un 77% considera que puede realizar un mejor trabajo que su jefe y un 64% indica que renunciaría para no ver más a su jefe.

En tal sentido, es importante el adecuado manejo de los colaboradores en su ambiente de trabajo, en el reconocimiento y en la supervisión que se brinda a cada uno de ellos para que su labor sea gratificante y aporte para la mejora del clima organizacional, para el logro de la satisfacción laboral, para el éxito y buen rumbo de la organización (Barba, 2011).

Revisión de la literatura

Clima organizacional

Según Stringer (2002), el clima en la organización influye sobre el desempeño de los colaboradores, porque está directamente relacionado con la satisfacción y la motivación, la cual es la energía que pone la gente en su trabajo; en consecuencia, lograr un clima

organizacional adecuado permite a los colaboradores desarrollar mejor sus tareas. Así también los componentes y determinantes del clima organizacional permitirán tener una visión de forma global para las organizaciones (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009).

Haciendo una cronología de conceptos o definiciones para el clima organizacional, su origen toma fuerza durante la década de los treinta con los primeros estudios de Lewin, quien desarrolló y presentó el concepto de "Atmósfera Psicológica", demostrable como cualquier hecho físico (Lewin, 1939).

Para su estudio, Lewin (1939) consideró el clima una realidad empírica, realizando un experimento para observar los efectos que tendría en el comportamiento en los tres tipos distintos de atmósfera, a través de la utilización de los estilos de liderazgo: autocrático, paternalista y democrático. Mediante estos estudios se pudo comprobar que el clima organizacional es muy poderoso, ya que han ido generando un cambio en el comportamiento de sus miembros.

Posteriormente, al haber realizado un estudio exhaustivo de las diferencias individuales de los miembros del grupo, se concluyen que las diferencias en el comportamiento observado se atribuyen a diferencias en la atmósfera creada, más que en las características constantes de los miembros del grupo (Arredondo, 2008).

Cabe mencionar que Gellerman (1960) acuñó el término de clima organizacional por primera vez en el área de la psicología organizacional, concepto basado sobre la personalidad, el carácter de la organización y aquellos aspectos del ambiente que la caracterizan. También las metas y tácticas de cada individuo reflejadas en sus actitudes fueron consideradas un determinante del clima (Brunet, 1999).

Por otra parte, su definición más consistente es el conjunto de características que describen una organización y que la distingue de otras, son perdurables a través del tiempo y tienen influencia sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones; sin embargo, el presente concepto fue tomado como ambiguo, impreciso y controversial (Forehand y Gilmer, 1964).

Como resultado, se tuvo diferentes sinónimos: atmósfera, cultura, ecología y condiciones, refiriéndose a aspectos esenciales de la organización, perceptibles por cada miembro; sin embargo, el clima debe hacer referencia al ambiente interno de la organización, a partir de lo que siente o experimenta cada miembro como parte de ella, como la interpretación por los miembros de la organización, con características a las cuales son sensibles y a las que, con el tiempo afecta sus actitudes y motivación (Tagiuri, 1968).

En el tiempo, el clima organizacional asumió interpretaciones: (1) descriptiva, como aquellas diferencias individuales o factores situacionales que explican pequeñas y grandes variaciones que se dan en la organización y (2) como percepción, porque hace referencia a las sensaciones que tiene el individuo en la organización respecto al entorno, por ello cambia la noción del clima organizacional y se basa más en la experiencia y observancia de los hechos (Rousseau, 1988).

Existió la posición de que el concepto del clima organizacional no era válido, a partir de las percepciones de los colaboradores porque eran distintas en los distintos lugares o áreas de la organización, por ello la percepción no era compartida, estableciéndose que percepciones compartidas eran solamente en pequeños grupos, no eran percepciones representativas del clima organizacional, llegando a la conclusión de tener climas departamentales y no tantos organizacionales (Rodríguez, 2004).

Ante estos conceptos planteados, el clima organizacional y las percepciones influyen y son influidas por los colaboradores, teniendo un efecto sobre el comportamiento organizacional.

Entonces, el clima puede ser considerado una variable independiente porque influye de manera directa (causa) en distintos resultados del trabajo y pueden ser positivos como la productividad y satisfacción laboral, o también negativos, como la rotación del personal, el ausentismo y los accidentes en el trabajo (Vera, Morales y Vera, 2005).

Satisfacción laboral

Las primeras ideas de satisfacción laboral fue planteada por Taylor (1911), en su estudio pionero sobre los trabajadores de la Bethlehem Steel Company, asumiendo que la satisfacción en el trabajo estaba relacionado con las ganancias del trabajo experto, la promoción, el pago de incentivo, la apreciación y las oportunidades del progreso (Pérez y Alcóver, 2011).

La satisfacción con el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985), este interés se debe a varias razones, relacionadas con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo, proponiendo las siguientes razones: a) posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo; b) posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias; c) relación posible entre satisfacción y clima organizativo; d) creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización; e) importancia creciente de la información sobre las

actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal; f) ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

Por lo tanto y en resumen, la satisfacción con el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera de trabajo (Galindo et al., 2013).

Materiales y método

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, porque mide las variables de estudio y aplica el análisis estadístico. Es de tipo descriptivo correlacional simple, porque mediante el coeficiente de correlación se podrá concluir la relación que tiene o no el clima organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores en la Unión Peruana del Sur. El estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación percibida que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández et al, 2010).

Participantes

Para el estudio se tomó la totalidad de los colaboradores, siendo 183 trabajadores, pertenecen a la organización Unión Peruana del Sur y sus componentes: las asociaciones y misiones, (UPS, Lima – Central), Asociación Peruana Central Sur (APC, Lima), Misión Andina Central (MAC, Huancaayo), Misión de Lago Titicaca (MLT, Puno), Misión del Oriente Peruano (MOP, Pucallpa), Misión Peruana del Sur (MPS, Arequipa) y Misión Sur Oriental del Perú (MSOP, Cusco), los cuales cumplen las necesidades de la investigación. Los criterios de inclusión considera como colaboradores de la

Unión Peruana del Sur a los que se encuentran bajo el nombre de 1) empleados: tienen un vínculo de empleados con la iglesia pudiendo estar en algunos casos bajo el estatus denominacional de ser misioneros de la iglesia, así también son colaboradores a tiempo indefinido que prestan servicios a la iglesia a exclusividad no pudiendo ejercer otra actividad para otra empresa, y 2) contratados: aquellos que tienen un vínculo contractual con la iglesia, mas no cuentan con el estatus denominacional de ser misioneros directos de la iglesia adventista del séptimo día.

Instrumentos

Para el llenado y obtención de datos se hizo uso de encuestas físicas para las sedes ubicadas en Lima (Unión Peruana del Sur y Asociación Peruana Central). Para las sedes ubicadas en provincia se creó un formulario web de Google, el cual se envió a cada colaborador por correo electrónico.

Se tomó como referencia el instrumento de medición de clima laboral (CL-SPC), (Palma, 2004). Este instrumento tiene una escala aditiva de medición ordinal de 50 preguntas, asociadas a 5 factores o dimensiones: realización personal (11 ítems), involucramiento laboral (9 ítems), supervisión (10 ítems), comunicación (10 ítems) y condiciones laborales (10 ítems). Para la segunda variable se consideró la escala SL-SPC diseñada por la misma investigadora (Palma, 1999) para medir los niveles de satisfacción laboral de medición ordinal con 36 preguntas, asociadas a siete factores o dimensiones: condiciones físicas y materiales (5 ítems), beneficios laborales y remunerativos (4 ítems), políticas administrativas (5 ítems), relaciones sociales (4 ítems), desarrollo personal (6 ítems), desempeño de tareas (6 ítems) y relación con la autoridad (6 ítems).

Estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos, respecto a la pertinencia de las preguntas, además de ser semántica y gramaticalmente correctas. Se evaluó la confiabilidad mediante la obtención de un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.981 para el instrumento de clima organizacional y un coeficiente de 0.925 para el cuestionario de satisfacción laboral.

Resultados

Análisis sociodemográfico

Tabla 1
Estadísticas sociodemográficas

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	123	67.20%
	Femenino	60	32.80%
	Total	183	100%
Edad	Menos de 30 años	58	31.70%
	De 30 a 39 años	73	39.90%
	De 40 a 49 años	33	18.00%
	Más de 50 años	19	10.40%
	Total	183	100%
Campo Laboral	APC	14	7.70%
	MAC	16	8.70%
	MLT	18	9.80%
	MOP	42	23.00%
	MPS	52	28.40%
	MSOP	23	12.60%
	UPS (Central-Lima)	18	9.80%
	Total	183	100%
Condición Laboral	Contratado	70	38.30%
	Empleado	113	61.70%
	Total	183	100%

La Tabla 1 muestra las características demográficas del personal de la organización adventista Unión Peruana del Sur, respecto a género, edad, campo laboral y condición laboral. La misma está compuesta con el 67.2% de personal masculino y 32.8%, el femenino. La mayoría

se encuentra entre 30 y 39 años de edad con un 39.9%. Hubo mayor representatividad de los campos de la Misión Peruana del Sur, con un 28.4% y de la Misión del Oriente Peruana, con un 23.0%. Finalmente, el 61.7% se encuentra en la condición de empleado.

Análisis de descriptivo de variables y dimensiones

Tabla 2
Análisis de las variables y dimensiones

		CONDICION LABORAL					
		Contratado		Empleado		TOTAL	
Condiciones físicas y/o materiales	Bajo	18	9.8%	40	21.9%	58	31.7%
	Medio	32	17.5%	43	23.5%	75	41.0%
	Alto	20	10.9%	30	16.4%	50	27.3%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%
Beneficios laborales	Bajo	19	10.4%	49	26.8%	68	37.2%
	Medio	29	15.8%	47	25.7%	76	41.5%
	Alto	22	12.0%	17	9.3%	39	21.3%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%
Políticas Administrativas	Bajo	18	9.8%	40	21.9%	58	31.7%
	Medio	34	18.6%	51	27.9%	85	46.4%
	Alto	18	9.8%	22	12.0%	40	21.9%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%
Relaciones Sociales	Bajo	19	10.4%	38	20.8%	57	31.1%
	Medio	34	18.6%	51	27.9%	85	46.4%
	Alto	17	9.3%	24	13.1%	41	22.4%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%
Desempeño	Bajo	30	16.4%	57	31.1%	87	47.5%
	Medio	20	10.9%	26	14.2%	46	25.1%
	Alto	20	10.9%	30	16.4%	50	27.3%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%
Relación con la autoridad	Bajo	24	13.1%	37	20.2%	61	33.3%
	Medio	34	18.6%	46	25.1%	80	43.7%
	Alto	12	6.6%	30	16.4%	42	23.0%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%
Desarrollo personal	Bajo	17	9.3%	39	21.3%	56	30.6%
	Medio	37	20.2%	53	29.0%	90	49.2%
	Alto	16	8.7%	21	11.5%	37	20.2%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%

Satisfacción laboral	Bajo	19	10.4%	41	22.4%	60	32.8%
	Medio	31	16.9%	41	22.4%	72	39.3%
	Alto	20	10.9%	31	16.9%	51	27.9%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%
Clima organizacional	Bajo	21	11.5%	37	20.2%	58	31.7%
	Medio	29	15.8%	44	24.0%	73	39.9%
	Alto	20	10.9%	32	17.5%	52	28.4%
	Total	70	38.3%	113	61.7%	183	100.0%

La Tabla 2 presenta los niveles del clima organizacional con sus dimensiones y nivel de satisfacción laboral en función de las condiciones laborales de ser empleado y contratado. La mayoría de los trabajadores percibe el clima laboral en un nivel medio con 39.9%. De igual modo, el personal se encuentra satisfecho en un nivel medio con un 39.3%. En cuanto a las dimensiones de clima organizacional, las condiciones físicas y/o materiales (41%), políticas administrativas (46.4%), relaciones sociales (46.4%), relaciones con la autoridad (43.7%) y desarrollo personal (49.2%) son percibidas en un nivel medio. Sin embargo, respecto a beneficio laborales los empleados valoran en un nivel bajo (26.8%) y en cuanto a desempeño, tanto contratados como empleados valoran en un nivel bajo (47.5%).

Prueba de hipótesis

Mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman se establecen la prueba de hipótesis entre las variables, así como la variables clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral.

Hipótesis principal

- Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

- Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y, se acepta H_1

Tabla 3
Análisis de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

	Satisfacción laboral		
	Rho	p	n
Clima organizacional	,692**	.000	183

La Tabla 3 muestra un coeficiente de correlación de 0.692, altamente significativa con p valor 0.000 menor a 0.05, indicando que existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Es decir que cuando mejora el clima organizacional los trabajadores experimentan mayor motivación al realizar sus labores.

Hipótesis específica 1

Para comprobar las hipótesis específicas se procedió a correlacionar cada una de las dimensiones de satisfacción laboral con el clima organizacional. Se obtuvieron los siguientes resultados.

- Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con condiciones físicas y/o materiales de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015
- Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con condiciones físicas y/o materiales de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015

La Tabla 4 muestra un coeficiente correlación de 0.558, altamente significativa con p valor 0.000 menor a 0.05, indicando que existe relación entre el clima organizacional y condiciones físicas y/o materiales. Es decir, cuando mejora el clima organizacional los trabajadores experimentan mayor satisfacción respecto a las condiciones físicas y/o materiales.

Hipótesis específica 2

- Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con los beneficios laborales y/o remunerativos de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.
- Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con los beneficios laborales y/o remunerativos de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

La Tabla 4 muestra un coeficiente correlación de 0.112, no significativa con p valor 0.130 mayor a 0.05, indicando que existe relación débil entre el clima organizacional y los beneficios laborales y/o remunerativos. Es decir, cuando mejora

el clima organizacional los trabajadores experimentan mayor satisfacción respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos.

Hipótesis específica 3

- Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con las políticas administrativas que involucra a los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.
- Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con las políticas administrativas que involucra a los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

La Tabla 4 muestra un coeficiente correlación de 0.603, altamente significativa con p valor 0.000 menor a 0.05, indicando que existe relación entre el clima organizacional y las políticas administrativas. Es decir, cuando mejora el clima organizacional los trabajadores experimentan mayor satisfacción respecto a las políticas administrativas.

Hipótesis específica 4

- Hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con las relaciones sociales de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015
- Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con las relaciones sociales de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

La Tabla 4 muestra un coeficiente de correlación de 0.569, altamente significativa con p valor 0.000 menor a 0.05, indicando que existe relación entre el clima organizacional y las relaciones sociales. Es decir, cuando mejora el clima organizacional los trabajadores experimentan mayor satisfacción respecto a las relaciones sociales.

Hipótesis específica 5

- Hipótesis nula H0: No existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con el desarrollo personal de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.
- Hipótesis alterna H1: Existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con el desarrollo personal de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

La Tabla 4 muestra un coeficiente de correlación de 0.537, altamente significativa con p valor 0.000 menor a 0.05, indicando que existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal. Es decir, cuando mejora el clima organizacional los trabajadores experimentan mayor satisfacción respecto al desarrollo personal.

Hipótesis específica 6

- Hipótesis nula H0: No existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con el desempeño de tareas de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

- Hipótesis alterna H1: Existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con el desempeño de tareas de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

La Tabla 4 muestra un coeficiente de correlación de 0.370, altamente significativa con p valor 0.000 menor a 0.05, indicando que existe relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal. Es decir, cuando mejora el clima organizacional los trabajadores experimentan mayor satisfacción respecto al desempeño de tareas.

Hipótesis específica 7

- Hipótesis nula H0: No existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con la autoridad en los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.
- Hipótesis alterna H1: Existe relación significativa entre la percepción del clima organizacional y su relación con la autoridad en los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

La Tabla 4 muestra un coeficiente de correlación de 0.370, altamente significativa con p valor 0.000 menor a 0.05, indicando que existe relación entre el clima organizacional y la autoridad. Es decir, cuando mejora el clima organizacional los trabajadores experimentan mayor satisfacción respecto a la autoridad.

Tabla 4
Análisis de correlación entre clima laboral y las dimensiones de satisfacción laboral

	Clima Organizacional			
		Rho	p	N
Condiciones físicas y/o materiales	,558**	,000	183	
Beneficios laborales y/o remunerativas	,112	,130	183	
Políticas administrativas	,603**	,000	183	
Relaciones sociales	,569**	,000	183	
Desarrollo personal	,537**	,000	183	
Desempeño de tareas	,370**	,000	183	
Relación con la autoridad	,652**	,000	183	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusiones

Los empleados y contratados valoran el clima organizacional en un nivel promedio. De igual manera, la satisfacción laboral es valorada en un nivel promedio. En cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral, respecto a las condiciones físicas y/o materiales (41%), políticas administrativas (46.4%), relaciones sociales (46.4%), relaciones con la autoridad (43.7%) y desarrollo personal (49.2%) son percibidas en un nivel medio. Sin embargo, respecto a beneficios laborales los empleados valoran en un nivel bajo (26.8%) y en cuanto a desempeño, tanto contratados como empleados valoran en un nivel bajo (47.5%).

Como conclusión general, se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015.

También se llegó a la conclusión de que el clima organizacional se relaciona significativamente con las condiciones físicas y/o materiales. Los colaborado-

res experimentan satisfacción asociados a los aspectos de infraestructura y equipos cuando los niveles del clima organizacional mejora. Lo mismo se obtuvo respecto a los beneficios laborales asociados a los incentivos económicos; a las relaciones sociales determinadas por la comunicación; a las políticas y su conocimiento; al desarrollo del personal mediante programas de mejora; al desempeño de tareas mediante la delegación y en relación con la autoridad. Todos estos factores como dimensiones de la satisfacción laboral están relacionados significativamente con el clima laboral.

Recomendaciones

Los superiores o altos mandos de la Unión Peruana del Sur deben tomar conciencia de la relación significativa existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en la toma de decisiones para mejorar las condiciones físicas y/o materiales de la organización, para que el ambiente que los rodea sea el mejor, exista mejor desempeño en las actividades y tareas, y de esta manera se pueda mejorar la relación con la satisfacción laboral, en todos los colaboradores.

Propiciar un clima organizacional estable y sobre todo adecuado, para que cada uno de sus colaboradores se sienta motivado, comprometido, valorado en la organización y puedan desarrollar sus actividades sin presión y se encuentren totalmente satisfechos. Todo ello considerando en otorgar incentivos a los colaboradores más destacados.

En cuanto respecta al desempeño de tareas, la organización y sus campos deben capacitar y seleccionar a sus empleados según sus habilidades, asegurarse que el colaborador tenga los suficientes conocimientos y habilidades, y además se encuentre motivado para el trabajo. Siempre estableciendo un trabajo por objetivos siendo viables, medibles y que plantee un desafío tanto para el colaborador como para la organización.

Fomentar cursos constantes de motivación, formación y desarrollo personal, dentro y fuera de la organización. Esto hará que cada uno de sus colaboradores se sienta orgulloso por los logros obtenidos y, por lo tanto, mejorará su autoestima y su satisfacción laboral. Cada colaborador finalmente estará motivado para realizar sus funciones.

Es necesario e importante desplegar una mejor retroalimentación, para y con los colaboradores, con la finalidad de que cumplan adecuadamente sus funciones, obligaciones y que promueva una mejora continua. De esta manera permitirá evaluar el desempeño del personal, encontrar los errores cometidos e identificar bajos rendimientos para tomar decisiones de acción al cambio.

Dar conocimiento del Manual de Organización y Funciones, asimismo explicarlo al detalle y explicar a cada colaborador sus funciones y perfil de puesto, señalando con claridad las líneas de mando, y así mismo el de fortalecer una comunicación más participativa y cooperación entre los miembros y áreas de trabajo.

Desarrollar programas que fortalezcan la integración entre todos los miembros que componen la organización: actividades recreativas, juego de roles que resuelvan conflictos identificados; así también como cursos de liderazgo o empoderamiento los cuales permitirá a los colaboradores sentirse más comprometidos y "con la camiseta de la organización bien puesta" cumpliendo los objetivos propuestos.

Referencias

- Arredondo Baquerizo, L. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barba, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-Sur*. Tesis de maestría. Universidad Peruana Unión
- Bardales, E. (2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio 2015. Lima.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Cisneros, P. (2012). Proceso de cambio de una empresa. Retrieved from <http://www.gestiopolis.com/el-proceso-de-cambio-organizacional-como-gestionarlo/>
- Durán, O. M., & Castro, Y. G. (2011). La gestión del conocimiento como generador de valor agregado en las organizaciones: Análisis de un sector empresarial. *Libre Empresa*, 8(2), 69-80.
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.
- Galindo, P., Puente, A. P., Jiménez, M., Ángel, M., & González, P. (2013). La satisfacción del empleado en organizaciones de servicios públicos federales: Caso de estudio CFE en Nuevo León (Employee satisfaction in federal public service organizations: Case study CFE in Nuevo León) *Introducción Los estudios sobre Satisfacción*, 10(20), 175-195.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF.
- Jara, L. (2000). La pequeña y mediana empresa (PYME) ante la globalización de la economía. Santiago, Chile. Retrieved from: <http://www.5campus.org/leccion/pyme2>
- Jiménez, W. (2011). 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales. Retrieved from <http://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- Lewin, K. (1939). Teoría del campo y experimentación en psicología social. Instituto de Sociología de la Facultad de Filosofía de la UBA.
- Pérez Torres, V., y Alcóver De la Hera, C. M. (2011). Apoyo social, satisfacción laboral y abandono en trabajadores con discapacidad. *Boletín de Psicología*, (102), 23-41.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones* (Primera Ed). Barcelona: Editorial UOC.
- Rousseau, D. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. 107
- Cooper y I. Robertson. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley, 139-158.

- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., y Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Tagiuri, R. (1968). *Organizational climate: explorations of a concept* (Vol. 18). Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Vera, J., Morales, D., y Vera, C. (2005). Relación del desarrollo cognitivo con el clima familiar y el estrés de la crianza. *Psico-USF*, 10(2), 161-168.
- Zumaeta, J. (2015). *Gestión, estudio y problema*. Lima: Gestión.

