

Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016

Organizational climate and its relation with the labor satisfaction in the workers of the castañeras companies of Puerto Maldonado, during the year 2016

Paola Araujo Vargas^{1*}, Estefani Cindy Caballero de la Cruz¹, Ricardo Jarama Soto^{**}

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

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo
Recibido: 18 agosto de 2016
Aceptado: 21 febrero de 2017

Palabras clave:
Clima organizacional, satisfacción laboral

Resumen

El trabajo de investigación determina la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio es de tipo correlacional, no experimental y de corte transaccional, constituido por una muestra de 208 trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016. Se aplicó el instrumento de Calidad del Ministerio de Salud para medir la primera variable y el instrumento S 20 / 23 de Melía y Peiró para medir la segunda. Los resultados indican, mediante el análisis estadístico de chi-cuadrado, que existe correlación con un coeficiente de 63,426 y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, concluyendo que cuando el trabajador percibe un mejor clima organizacional experimentan mayor satisfacción laboral.

Abstrac

The research work determined the relationship between the organizational climate and job satisfaction. The study is of a correlated, non-experimental and transactional type, constituted by a sample of 208 workers of the castañeras companies of Puerto Maldonado, during the year 2016. The Quality instrument of the Ministry of Health was applied to measure the first variables and the instrument S 20/23 of Melía and Peiró to measure the second. The results indicate, by means of the statistical Chi-square analysis, that there is a correlation with a coefficient of 63,426 and a value equal to 0.000 ($p < 0.05$). Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, concluding that when the worker perceives a better organizational climate, they experience greater job satisfaction.

Keywords:
Organizational climate, job satisfaction.

* Autor correspondiente: Paola Araujo Vargas. paola_avg16@hotmail.com

** Docente en el área de Gestión del Talento Humano

Introducción

Rodríguez, Retamal, Lizana, y Cornejo, (2011), mencionó que, en los últimos tiempos, la gestión de recursos humanos cobró gran importancia en las organizaciones, en especial para los servicios públicos, como área que genera ventajas competitivas en las instituciones. Según Omar y Urteaga (2010), la creciente globalización de la economía ha logrado que los procesos de fusión, expansión y adquisición de las empresas se conviertan en procedimientos cada vez más frecuente en el escenario mundial provocando nuevas formas de pensar y actuar frente a los individuos como factor de éxito para la productividad y rentabilidad; Chiang, Salazar, y Núñez (2007) afirma que el clima organizacional, al igual que la satisfacción laboral, condiciona el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, y determinan en ellas arraigamiento, arraigo y permanencia. Del Toro, Salazar, y Gómez (2011) dan mucha importancia al estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral, tanto de manera individual como en sus relaciones, y sus efectos sobre la evolución de las empresas. Al mismo tiempo, Castro, Contreras y Montoya (2009); Arias y Arias (2014), han llevado a cabo estudios recientes que retoman la relación entre ambas variables en diversos contextos laborales y culturas variadas, confirmándose que el clima organizacional se relaciona o tiene un impacto moderado y significativo en la satisfacción de los trabajadores.

En tanto, Gonzales (2015) cuantificó en una investigación, el impacto del clima laboral en los ingresos de una empresa de servicios: descubrió que cuando el clima mejora en 1%, los ingresos crecen en un 2%. Los estudios realizados en el Perú y América Latina por Monteza (2012), revelaron que existen climas laborales autoritarios, encontrándose que el 50%

considera importante la relación con sus compañeros; 47% sostiene que para el cumplimiento de metas no se perciben reconocimientos monetarios; 66% afirma que el supervisor inmediato no se preocupa por incentivar a su personal y 73% concluye que la constante rotación de personal genera inestabilidad laboral.

Según, El Comercio (2014), de acuerdo al estudio realizado por Organización Supera, presenta que el 71% de los trabajadores peruanos, de Lima, Arequipa y Chiclayo manifestaron no sentirse valorados por su organización. El 53% de los colaboradores de los sectores de minería, banda, retail, telecomunicaciones y servicios indicó no sentirse feliz en su centro de labores debido a la falta de satisfacción laboral que radica en la actitud que tiene el colaborador frente a su propio trabajo, el 41% indicó que en su centro laboral le brindan poco apoyo. En cuanto a comunicación, el 52% manifestó que no tienen una buena comunicación con su jefe directo. Sobre los factores que los motivarían a ser más productivos: en mayor reconocimiento 52%, capacitaciones constantes 49% y una mejor comunicación 48%; nivel de ingresos actual, en tanto que un 45% lo calificó de bueno.

Así mismo, un estudio realizado por Orihuela Lipa (2016), sobre la satisfacción del usuario interno de la comunidad local de administración de salud de Tambopata, Puerto Maldonado, concluye que para el trabajo actual y general, los usuarios manifestaron estar con alta satisfacción por la remuneración y estabilidad laboral. Respecto al jefe inmediato, los usuarios manifiestan estar con una satisfacción media. En cuanto a la oportunidad de progreso profesional existe una baja satisfacción. En las remuneraciones e incentivos del usuario interno se refiere una satisfacción media, pues se presume que no tienen incentivos por la labor que des-

empeñan. Referente a la interacción de los compañeros de trabajo, manifiestan insatisfacción, tal vez sea por la falta de empatía y frente al ambiente de trabajo experimentan alta satisfacción por diplomacia y respeto.

Otro estudio realizado por el diario La República (2015), sobre la minería y el trabajo realizado en Puerto Maldonado, encontró disconformidad en los operarios respecto al trabajo realizado y ambiente laboral porque tiene una ganancia mínima y, que en ciertas ocasiones trabaja varios días sin ganar nada.

En tal sentido, este proyecto de investigación tiene la finalidad de determinar el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.

Revisión de la literatura

Según Solarte (2009), el clima organizacional se puntualiza como las cualidades del ambiente laboral que son percatadas o experimentadas por el segmento de una institución. Patlán (2012) considera que estas cualidades son relativamente estables respecto a la naturaleza del entorno. Márquez (2009) refieren que las propiedades son estables en el tiempo, resultado del comportamiento y de las políticas del órgano. Según Jiménez (2009), estos son perdurables y fácilmente medibles que distinguen una institución de otra.

Mientras que Hesse, Gómez, y Bonales (2010) mencionan que el clima está relacionada con las percepciones ajenas a la teoría laboral, tal como los sentimientos acerca de colegas de funciones y regímenes dentro de la organización, pues con la satisfacción del empleo incluye percepciones relacionadas a las tareas desempeñadas a puestos no necesaria-

mente relacionados entre sí. Picón (2008), plantea que las condiciones se manifiestan por variables que manifiesta su creencia, apreciación, grado de colaboración y postura, determinando su motivación, comportamientos, satisfacción y nivel de eficacia laboral.

Ramos (2012) explica que el clima organizacional interviene como factores de la organización y apego motivacional, que se interpretan en conductas con efecto institucional: productividad, satisfacción, rotación, etc. Cardona y Zambrano (2014) mencionan que estos factores que intervienen son características: valores, las normas, las actitudes y los sentimientos, percibidos por las personas sobre la institución de la cual forman parte.

Vega, Botello, Rivera, y Partido (2008) explicaron la satisfacción laboral a manera de una actitud emocional, agradable y eficiente, resultado de la percepción subjetiva de la destreza laboral de la persona. También Sánchez, Sánchez, Sánchez, y Cruz (2014) mencionan que esta variable es más adyacente al sentir emocional que al rendimiento, refiriéndose a soluciones afectivas del recurso humano en el lugar de trabajo. Gargallo (2008) entiende la satisfacción como la persona que siente afecto por su trabajo, incidiendo en la tranquilidad e incluso en el bienestar personal. Así mismo, García (2011) menciona que esto implica tener cubiertas las necesidades, y que exista nexo entre las expectativas o recompensas esperadas obtenidas.

Herrera y Sánchez (2012), indicaron que es un arreglo anímico que tiene el sujeto a su función, provocando actitudes que están determinadas por numerosas circunstancias que deben ser estudiadas, pues tiene diversas consecuencias en la organización. Por otro lado, Ramírez y Benítez (2012) concuerdan que es la

consecuencia de distintas posturas que disfrutaran los individuos; dichos comportamientos tienen nexo laboral y factores específicos: salarios, supervisión, empeño profesional, subordinación, ocasión de ascenso, reconocimiento de aptitud, apreciación del trabajo equitativo, nexos comunitarios, solución ágil por causas de reclamos, trato equitativo por los superiores y semejantes. Mientras que Caballero (2002), indica que los elementos más importantes que llevan a la satisfacción son: un trabajo desafiante desde el punto de vistas mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste de personalidad.

Por último, Pérez y Rivera (2015) entienden la satisfacción como la percepción sobre el trabajo personal, que mana de la estimación de sus características, teniendo un componente afectivo. Castro, Contreras, y Montoya (2009) aluden que puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como el entorno laboral. Vuotto y Arzadun (2007) define a partir del nivel de convergencia entre lo que la persona desea y lo que obtiene, respecto a las diferentes facetas laborales.

Materiales y métodos

Se realizó la investigación bajo el estudio correlacional para determinar la relación entre la variable predictora clima organizacional y la variable de criterio satisfacción laboral. El diseño fue no experimental, de corte transaccional.

Participantes

Participaron 450 trabajadores que pertenece a las siguientes empresas: The Bertholletia E.I.R.L. (170), El Bosque E.I.R.L. (150) y La Nuez S.R.L. (130). Los mismos se encargan de pelar la castaña en la localidad de Puerto Maldonado departamento de Madre de Dios

Instrumentos

La investigación es de naturaleza prospectiva, y se tuvo la colaboración eficaz por parte del indagador en la recopilación de datos primarios con la administración de instrumentos. Para el llenado y obtención de datos se administró encuestas físicas para todos los colaboradores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado.

Para valorar el clima organizacional se aplicó un cuestionario adaptado por Chiang, Salazar y Nuñez (2007) incluye la dimensión conflicto. La estructura del instrumento consta de 76 ítemes, que mide 12 dimensiones: comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales en el trabajo, calidad en el trabajo, toma de decisiones, entorno físico, objetivos de la institución, compromiso, adaptación al cambio, delegación de actividades y funciones, coordinación externa y eficiencia en la productividad. Se valora mediante la escala tipo Likert, de cinco puntos. Obtuvo un alpha de Cronbach de 0,799 como prueba de la confiabilidad del instrumento

Para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S 20 / 23 de Meliá y Peiró (1989). Consta de 23 ítemes, agrupados en 3 componentes: con sus superiores, con las condiciones físicas del trabajo, participación en las decisiones, con su trabajo, con el reconocimiento. Y se valora las respuestas con escala Likert de siete puntos.

Análisis de datos

La aplicación de la prueba piloto se desarrolló con el uso del coeficiente de alfa de cronbach, con la intención de conocer la fiabilidad de los instrumentos utilizados. De los resultados previos a la actual investigación, se adhirió estadísticos descriptivos, para instaurar el nivel de la variable de investigación del clima organizacional, y satisfacción laboral.

Resultados

Se presenta a continuación las consecuencias reseñadas en el estudio descriptivo e inferencial de las variables

investigadas: clima organizacional y la satisfacción laboral. Así mismo, la explicación de las variables sociodemográficas del estudio realizado.

Análisis descriptivos

Tabla 1

Características sociodemográficas de los trabajadores de las empresas castañeras, durante el período 2016

	Recuento	(%)	
Género	Masculino	36	17,3%
	Femenino	172	82,7%
	Total	208	100,0%
Edad	De 18 a 24 años	35	16,8%
	De 25 a 34 años	68	32,7%
	De 35 a 44 años	61	29,3%
	De 45 a 54 años	33	15,9%
	De 55 a más años	11	5,3%
	Total	208	100,0%
Lugar de Procedencia	Costa	6	2,9%
	Sierra	23	11,1%
	Selva	179	86,1%
	Total	208	100,0%
Nivel académico	Inicial	0	0,0%
	Primaria	58	27,9%
	Secundaria	142	68,3%
	Universidad	8	3,8%
	Total	208	100,0%

Se muestra en la Tabla 1, las características sociodemográficas de los trabajadores de las empresas castañeras, durante el período 2016: género, edad, lugar de procedencia y nivel académico.

Conforme el género, el 17,3% es masculino, entre tanto que el 82,7% es femenino. Así mismo, la mayoría se ubica en una

edad de 25 a 34 años (32,7%), una minoría entre la edad de 55 años a más (5,3%). En cuanto al área de procedencia un 2,9% pertenece a la costa, el 11,1% pertenece a la sierra y el 86,1% pertenece a la selva. Además, respecto al nivel de estudios, el 27,9% tiene primaria; el 68,3% ha realizado su secundaria completa y, solamente, un 3,8% tiene un nivel de estudio superior.

Tabla 2
Nivel del clima organizacional y sus dimensiones

	Género			
	Masculino		Femenino	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Comunicación interna	3,8	,6	3,6	,7
Reconocimiento	2,9	1,1	2,8	1,0
Relaciones interpersonales en el trabajo	3,8	,7	3,8	,9
Calidad en el trabajo	3,7	,8	3,8	,8
Toma de decisiones	3,3	,9	3,4	1,0
Entorno físico	3,5	1,0	3,5	1,0
Objetivo de la institución	3,3	1,1	3,6	1,1
Compromiso	3,8	,8	3,8	,9
Adaptación al cambio	2,6	,6	2,8	,7
Delegación de actividades y funciones	3,4	,9	3,4	,9
Coordinación externa	3,3	,9	3,6	1,0
Eficiencia en la productividad	3,4	,8	3,5	1,1
Clima organizacional	3,4	,6	3,5	,6

Se muestra en la Tabla 2, el nivel de percepción correspondiente al clima organizacional y sus dimensiones en una media de 3.45.

Tabla 3
Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones

Satisfacción con	Género			
	Masculino		Femenino	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
La relación con sus superiores	4,9	1,8	5,0	1,5
Las condiciones físicas en el trabajo	4,9	1,6	4,9	1,5
La participación en las decisiones	3,7	1,1	4,0	1,1
Su trabajo	4,9	1,3	5,1	1,5
El reconocimiento	4,5	1,8	4,9	1,7
Satisfacción laboral	4,5	1,3	4,7	1,2

Se muestra en la Tabla 3, el nivel de percepción correspondiente a la satisfacción laboral con promedio de 4.6.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- Hipótesis nula (H_0): El clima organizacional no está relacionado significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.
- Hipótesis alterna (H_1): El clima organizacional se encuentra relacionado significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.

Criterio de decisión:

Si $p \text{ valor} \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p \text{ valor} \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 4
Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

	Satisfacción laboral		
	Chi-cuadrado	gl	p valor
Clima organizacional	63,426	4	,000*

Se muestra en la Tabla 4, la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el periodo 2016. A través del análisis estadístico chi-cuadrado se obtuvo el coeficiente de 63.426 y un p valor igual a 0,000 ($p < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, el clima organizacional tiene correlación adecuada con la satisfacción laboral en los tra-

bajadores, observando que a mayor nivel de clima organizacional los trabajadores experimentan mayores niveles de Satisfacción laboral.

Primera hipótesis específica

- Hipótesis nula (H_0): No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con sus superiores, en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con sus superiores, en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.

Criterio de decisión:

Si $p \text{ valor} \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p \text{ valor} \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 5
Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la correlación entre clima organizacional y los niveles en la satisfacción con sus superiores

	Satisfacción con sus superiores		
	Chi-cuadrado	Gl	p valor
Clima organizacional	51,249	4	,000*

Se muestra en la Tabla 5, la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción con sus superiores, en los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el periodo 2016. Con el análisis estadístico chi-cuadrado se obtuvo un coeficiente de 51.249 y un p valor igual a 0,000 ($p < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%, de esta manera se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), estableciendo que el clima organizacional se correlaciona fa-

vorablemente con la satisfacción de los trabajadores con sus superiores.

Segunda hipótesis específica

- Hipótesis nula (H_0): No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, de los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.
- Hipótesis alterna (H_a): Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, de los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.

Criterio de decisión:

Si $p \text{ valor} \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p \text{ valor} \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 6
Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la correlación entre clima organizacional y los niveles en la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.

	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo		
	Chi-cuadrado	gl	p valor
Clima organizacional	46,352	4	,000*

Se muestra, en la Tabla 6, la correlación entre el clima organizacional y satisfacción con las condiciones físicas de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el periodo 2016. Mediante el estadístico chi-cuadrado se obtuvo el coeficiente de 46,352 y un p valor igual a 0,000 (p valor 0.05) con un nivel de confianza del 95%, es así como se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis

alterna (H_1), es decir el clima organizacional se correlaciona adecuadamente con la satisfacción respecto a las condiciones físicas en el trabajo.

Tercera hipótesis específica

- H_0 (hipótesis nula): No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones, de los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.
- H_1 (hipótesis alterna): Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones, de los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.

Criterio de decisión

Si $p \text{ valor} \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p \text{ valor} \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7
Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la correlación entre clima organizacional y la satisfacción con la participación en las decisiones

	Satisfacción con la participación en las decisiones		
	Chi-cuadrado	Gl	p valor
Clima organizacional	65,075	4	,000*

Se muestra, en la Tabla 7, la correlación entre el clima organizacional y satisfacción con la participación en las decisiones de los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el periodo 2016. Mediante el análisis estadístico chi-cuadrado se obtuvo el coeficiente de 65,075 y un p valor igual a 0,000 (p valor 0.05) con un nivel de confianza del 95%, es así como se rechaza

la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir el clima organizacional se relaciona adecuadamente con la satisfacción respecto a la participación en las decisiones en el trabajo.

Cuarta hipótesis específica

- Hipótesis nula (H_0): No existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción con su trabajo en las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción con su trabajo en las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.

Criterio de decisión

Si $p \text{ valor} \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Si $p \text{ valor} \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 8
Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la correlación entre clima organizacional y la satisfacción con su trabajo.

	Satisfacción con su trabajo		
	Chi-cuadrado	gl	p valor
Clima organizacional	42,924	4	,000*

Se muestra, en la Tabla 8, la correlación entre el clima organizacional y satisfacción con su trabajo de los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el periodo 2016. Mediante el estudio estadístico chi-cuadrado se obtuvo el coeficiente de 42,924 y un p valor igual a 0,000 ($p < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%, es así como se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir el clima organizacional se correlaciona favorable-

mente con la satisfacción con su trabajo.

Quinta hipótesis específica

- H_0 : No existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento en las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el año 2016.
- H_1 : Existe correlación entre el clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento en las empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el año 2016.

Tabla 9
Prueba de chi-cuadrado de Pearson para la correlación entre clima organizacional y la satisfacción con el reconocimiento.

	Satisfacción con el reconocimiento		
	Chi-cuadrado	Gl	p valor
Clima organizacional	63,359	4	,000*

Se muestra, en la Tabla 9, la correlación entre el clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento en los trabajadores de la empresa castañeras de Puerto Maldonado durante el periodo 2016. Mediante el estadístico chi-cuadrado se obtuvo el coeficiente de 63,359 y un p valor igual a 0,000 ($p < 0.05$) con un nivel de confianza del 95%, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir el clima organizacional se correlaciona adecuadamente con la satisfacción con el reconocimiento.

Discusión

La finalidad de la actual investigación es confirmar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral mediante la percepción de los trabajadores de las empresas castañeras de Puerto Maldonado, durante el año 2016.

Limitaciones del estudio

No se hizo prueba de normalidad, teniendo 208 participantes, en consecuencia se utilizó el estadístico no paramétrico de chi-cuadrado para prueba de hipótesis de la relación entre las variables de estudio.

Resultados comparados con la teoría

En la investigación se encontró que el clima organizacional tiene correlación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas castañeras. Arias y Arias (2014) reportaron la existente correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, puesto que a mejor clima observado más satisfecho se encuentran las personas. Así mismo, Peña, Díaz y Carrillo (2015) confirman que hay una correlación significativa entre el clima, satisfacción y el cumplimiento. También se halló correlación entre clima organizacional y la dimensión relación con sus superiores, estudio ejecutado por De la Rosa y Carmona (2010), quienes demostraron que los empleados que mantienen buen vínculo con sus superiores eleva el rendimiento de la satisfacción y compromiso. Igualmente el clima organizacional se relaciona con la dimensión satisfacción con el entorno físico, según Abello y Lozanom (2013), es decir, el clima actúa significativamente en la conducta del trabajador, también contrariamente el entorno físico de la institución representa un riesgo psicosocial, debido a diversos orígenes, causas, efectos y consecuencias a lo que está expuesto la persona en un entorno organizacional. También, el clima organizacional tiene relación con la dimensión participación en las decisiones, dimensión fundamental en el clima laboral, sin duda la base de cualquier sistema democrático, pues manifiesta la necesidad de buscar esta participación en las

soluciones negociadas de la institución, lo cual genera un clima de cordialidad en la institución. (Albañil, 2015). Así mismo, el clima organizacional está relacionado con la dimensión satisfacción con el trabajo. Asimismo Caballero (2002) lo plantea de esta manera: a) probable vínculo espontáneo entre el rendimiento y la satisfacción laboral, b) probabilidad y evidencia del vínculo negativo entre la satisfacción y pérdidas de jornada, c) vinculación posible a través de la satisfacción y clima. Sin duda, Fuentes, (2012) advierte también que la satisfacción en el trabajo está vinculado con tres conductas; afán al trabajo, deber organizacional y estado de ánimo en el trabajo.

Por último, Guillén (2013) relaciona el clima organizacional con la dimensión reconocimiento, porque favorecen el buen clima laboral, el reconocimiento oportuno por el trabajo realizado y la oportunidad de crecer institucionalmente (Cubillos, Velásquez y Reyes, 2014). Póns y Ramos (2012) mencionan que el reconocimiento al trabajo que se realiza, una plantilla adecuada y suficiente, el buen vínculo entre los miembros del equipo, el sueldo, la obligación con la entidad y la implicación profesional están relacionados con la satisfacción laboral que tiene relación con el nivel de autonomía y las condiciones laborales (Gonzales, 2015).

Resultados comparados con otros resultados

Para lograr la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral se aplicó la prueba de chi-cuadrado, y se obtuvo un coeficiente de 63.426. El trabajo de Arias y Arias (2014), el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una pequeña empresa de zona privada, en Arequipa, Perú tuvo una relación moderada ($r= 0,229$).

Para el vínculo entre el clima organizacional y la dimensión relación con sus superiores, mediante la prueba de chi-cuadrado, se obtuvo un coeficiente de 51,249 y con satisfacción con su trabajo, un coeficiente de 42,924. En el trabajo de investigación de Rodríguez, Retamal, Lizana, y Cornejo (2011), el clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño en la evaluación en una empresa pública chilena, se halló un vínculo significativo en la supervisión (relación con sus superiores) mediante un coeficiente de 0,452 y trabajo actual (satisfacción con su trabajo) y un coeficiente de 0,477, demostrando una relación positiva aplicándose el estadístico de Pearson.

Para la relación de clima organizacional y la dimensión condiciones físicas en el trabajo se obtuvo mediante la prueba de chi-cuadrado, un coeficiente 46,352 y con la dimensión satisfacción con el reconocimiento, un coeficiente de 63,359. En el trabajo de Chiang, Salazar, y Núñez (2007), se halló una relación significativa con la dimensión condiciones físicas en el trabajo, con un coeficiente de 0,813 y, sin embargo, una relación baja con la dimensión reconocimiento.

Por último, para la relación entre el clima organizacional y la dimensión participación en las decisiones se obtuvo un coeficiente de 65,075. En el trabajo Del Toro, Salazar, y Gómez (2011), se halló una relación positiva entre clima organizacional, satisfacción laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería, con un coeficiente de rho Spearman de 0,484.

Conclusiones

Existe relación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral, es

decir que cuando el clima laboral es favorable los trabajadores experimentan mayores niveles de satisfacción.

La variable clima organizacional se encuentra relacionada con la dimensión de satisfacción en la relación con sus superiores. Esto implica que el clima favorece: la supervisión, la relaciones personales con sus superiores, el modo en la que sus superiores juzgan su trabajo, y la ayuda que obtienen de sus jefes, quienes son importantes para los trabajadores, tornándolos visibles.

Existe relación entre la variable clima organizacional y las condiciones físicas en el trabajo. Esto implica que la ventilación, iluminación, el ambiente físico y amplitud del lugar, la limpieza y temperatura son elementos de mucha importancia para la comodidad del trabajador.

La relación entre la variable clima organizacional y la dimensión participación en las decisiones, demuestran que el cumplimiento de convenios, disposiciones y leyes laborales, la negación de pedidos sobre los aspectos laborales que el trabajador hace, la participación en su unidad y grupo de trabajo relativos a la empresa, la igualdad y justicia que ellos reciben y la capacidad de decidir autónomamente relativos al trabajo, permiten que los trabajadores se sientan seguros y que perciban que la empresa le brinda toda la confianza que necesitan para sentirse cómodos.

La relación entre la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con su trabajo, implica que el clima mejora cuando se brinda a los trabajadores, las oportunidades que se les ofrece de realizar tareas en la que destacan y hacer actividades que les gustan y produce satisfacción en el logro de los objetivos y metas que debe alcanzar.

Existe relación entre la variable clima organizacional y la dimensión satisfacción con la remuneración. Esto es que el clima mejora cuando el trabajador encuentra

que existe equidad en las oportunidades de promoción, la formación que ofrece la empresa y el salario que recibe.

Referencias

- Arias, W., y Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 185-191.
- Abello, A., y Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral* (tesis de maestría). Universidad del Rosario. Santa Fé, Argentina.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura* (tesis de maestría). Universidad de Piura. Perú.
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 6(2), 1-10
- Cardona, D., y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189.
- Castro, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 1-15 .
- Chiang, M., Salazar, C., y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.
- Cubillos, B., Velásquez, F., y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69-73
- Del Toro, J., Salazar, M., y Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clio América*, 5(10), 204-227.
- De la Rosa, D., y Carmona, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 26(5), 112-132
- El Comercio (2014). ¿Te valoran en tu trabajo? El 71% no se siente apreciado. *Educar*, p. 1. Perú. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/crees-que-tevaloran-tu-trabajo-71-siente-que-no-noticia-1754224>
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzal Tenango. *Universidad Rafael Landívar*, 34(5), 3-89.
- García, D. (2011). *Estudio de la motivación y*

- satisfacción laboral en el colectivo de operadores de Grúa Torre en edificación a través de un metodo cualitativo* (tesis de licenciatura). Universidad Politécnica de Valencia. España.
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, 17(8), 563-575.
- Gonzales, W. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y asociados* (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. México.
- Guillén, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 242-252.
- Herrera, J., y Sánchez, I. (2012). Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural. *Ra Ximhai*, 8(2), 217-232.
- Hesse, H., Gómez, R., y Bonales, J. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenarios*, 8(2), 41-50
- Jiménez, M. (2009). *Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador* (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- La República (2015). Madre de Dios: el azote de la minería ilegal no se detiene en La Pampa. Recuperado de <http://larepublica.pe/sociedad/727018-madre-de-dios-el-azote-de-la-mineria-ilegal-no-se-detiene-en-la-pampa-video>
- Márquez, R. (2009). *Proceso de medición del grado de satisfacción laboral y el clima organizacional de SC Consultores* (tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico* (tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Omar, A., y Urteaga, A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1), 79-92
- Orihuela, A. (2016). *Satisfacción del usuario interno de la comunidad local de administración de salud Tambopata, Puerto Maldonado del 2016* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios. Puerto Maldonado, Perú.
- Peña, M., Díaz, M., y Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 8(1), 37-50.
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Picón, A. (2008). *Estudio de clima organizacional en la empresa colombiana Extracol S.A* (tesis de licenciatura). Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia.
- Pons, F., y Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de Psi-*

- ciología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 28(2), 81-98
- Ramírez, A., y Benítez, J. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8), 33-42.
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia.
- Rodríguez, M., Retamal, M., Lizana, J., y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2(2), 219-234. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3899629.pdf>
- Sánchez, M., Sánchez, P., Sánchez, F., y Cruz, M. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547.
- Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42(9), 43-61
- Patlán, M. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(5), 1-20.
- Vega, C., Botello, S., Rivera, H., y Partido, N. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 23(2), 66-85.
- Vuotto, M., y Arzadun, P. (2007). *El buen trabajo y la satisfacción laboral* (tesis de licenciatura). Universidad de Buenos Aires. Argentina.