

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Clima y Satisfacción Laboral en Trabajadores del Área de
Mantenimiento de la Empresa Azucarera Cartavio, 2017**

Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología

Autor:

Quiroz Cabrera, Paul Christian

Asesora:

Mg. Lozano Sánchez, Zelmira

Chimbote – Perú

2018

DEDICATORIA

Se lo dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Al mismo tiempo, agradezco a mis padres, quienes fueron mis mayores promotores durante este proceso, y valoro el apoyo y motivación. Son muchas las personas que han formado parte de mi vida algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones. A su vez, lo dedico a mi compañera Michelle Pretell quien estuvo en todo este proceso con su paciencia, ternura y apoyo incondicional.

Paul Christian Quiroz Cabrera.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi Universidad, por haberme permitido formarme en ella, gracias a mis asesores y a todos los docentes que fueron partícipes de este proceso, de manera directa o indirecta con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito. Asimismo, expreso mi gratitud al Mg. Manuel Alva Oliva por su esfuerzo, tiempo y su colaboración desinteresada para concluir esta etapa profesional. Doy gracias a todos ellos y que Dios los bendiga.

El autor

DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN JURADA

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos de los autores en el DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, solo puede ser usado total o parcialmente por la Universidad San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes debe tener antes la autorización del autor.

La Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro ha tomado las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

Paul Christian Quiroz Cabrera

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN JURADA.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
INDICE DE TABLAS.....	vi
PALABRAS CLAVES.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
2. Justificación.....	12
3. Problema	12
4. Conceptuación y operacionalización de las variables	13
5. Hipótesis.....	14
6. Objetivos	14
METODOLOGÍA	16
1. Tipo y diseño de investigación	16
2. Población.....	17
3. Técnicas e instrumentos de investigación	18
4. Procesamiento y análisis de la Información	20
RESULTADOS.....	21
ANÁLISIS DE Y DISCUSIÓN.....	29
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	42

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables clima laboral y satisfacción laboral ...	13
Tabla 2. Distribución de la población objetivo por sexo y edad	17
Tabla 3. Correlación entre clima y satisfacción laboral del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio, 2017.	21
Tabla 4. Distribución del nivel del clima laboral del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio, 2017.....	22
Tabla 5. Distribución del nivel de satisfacción laboral del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio, 2017.	23
Tabla 6. Correlación entre la dimensión de autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.	24
Tabla 7. Correlación entre la dimensión de involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.....	25
Tabla 8. Correlación entre la dimensión de supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.	26
Tabla 9. Correlación entre la dimensión de comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.	27
Tabla 10. Correlación entre la dimensión de supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.	28
Tabla 11. Prueba de Normalidad de K-S del Total del Clima Organización y Satisfacción laboral.....	42

PALABRAS CLAVES

Clima Laboral, Satisfacción laboral.

KEYWORDS

Job Satisfaction, Organizational Climate.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Mental

Código 02020002

RESUMEN

El propósito de este trabajo de investigación fue determinar el grado de relación entre clima y satisfacción laboral de los trabajadores del área de mantenimiento de la Empresa Azucarera de Cartavio, 2017. Para ello se utilizó un diseño correlacional con una población muestra de 25 trabajadores varones cuyas edades oscilan entre 35 a 60 años obtenidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizó dos instrumentos, la Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SP de Sonia Palma Carrillo. En cuanto a los resultados se halló que existe una relación moderadamente significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio. Asimismo, se encontró una relación moderadamente significativa entre las dimensiones del clima laboral y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the degree of relationship between climate and job satisfaction of the workers in the maintenance area of the Cartavio Sugar Company, 2017. To do this, he used a correlational design with a sample population of 25 male workers whose ages range from 35 to 60 years obtained through a non-probabilistic convenience sampling. Two instruments were used for data collection: the CL-SPC Labor Climate Scale by Sonia Palma Carrillo and the Sonia Palma Carrillo SL - SP Labor Satisfaction Scale. Regarding the results, it was found that there is a moderately significant relationship between the work environment and job satisfaction in the maintenance workers of the Cartavio sugar company. Likewise, a moderately significant relationship was found between the dimensions of the work climate and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

El clima laboral involucra conocer la opinión que los trabajadores tienen acerca de la organización de la empresa donde trabaja. Esto va a contribuir información importante para identificar los problemas concretos que existen. De esta manera la satisfacción laboral determina la actitud hacia el trabajo. Es por ello que ambas variables son utilizadas para medir y analizar un clima propicio y una satisfacción óptima, ya que al no existir esta relación los trabajadores presentan disconformidad con la organización, con las inadecuadas remuneraciones, discriminación laboral, malas relaciones con los supervisores o compañeros del área. Asimismo las condiciones inapropiadas de trabajo lo que ha causado en ellos insatisfacción con respecto a la dinámica laboral.

Por tal motivo la siguiente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre clima laboral y satisfacción y base a ello se halló las siguientes investigaciones a nivel internacional, nacional y local. Así como el estudio de Pecino, Mañas, Díaz, López y Llopis (2015) que realizaron una investigación sobre la relación del clima y la satisfacción laboral en una universidad pública. Con una muestra de 318 empleados públicos del personal de administración y servicios. Se realizaron análisis multinivel para comprobar los efectos transnivel del clima, operacionalizado a nivel de las áreas administrativas, y la satisfacción laboral individual. El modelo de Kopelman, Brief y Guzzo (1990) sirve de marco teórico para mostrar las relaciones entre el clima y los estados cognitivos y afectivos, como la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el clima de las áreas tiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral, lo que tiene implicaciones para el desarrollo de prácticas innovadoras de recursos humanos que fomenten el bienestar y el compromiso de los empleados, en la construcción de una organización saludable y responsable socialmente. Asimismo Rodríguez, Retamal, Lizana, Cornejo (2011) realizó un estudio para determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores significativos tanto del desempeño laboral como de sus dimensiones específicas. Se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional de Litwing y Stringer (1989) y de satisfacción

laboral JDI y JIG (1969) a un total de 96 trabajadores de un organismo público de la Región del Maule. En esta evaluación se aplicó un cuestionario confeccionado por la institución cuyo objetivo era evaluar tres dimensiones del desempeño de los funcionarios (“comportamiento funcionario, condiciones personales, rendimiento y productividad). Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Y que el desempeño es predicho de mejor forma por las variables en conjunto. Considerando las dimensiones del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad. De la misma forma Sánchez (2010) realizó un estudio en una industria cerealera. Su investigación tiene un diseño correlacional. Los participantes que selecciono fueron 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios administrados. Se utilizó para evaluar el estrés laboral un cuestionario que evalúa situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros. Otro es el cuestionario de J.M Peiró y J.L Meliá, va a indagar sobre los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Y el ultimo es el BIEPS-A de M. Casullo evalúa el bienestar psicológico en adultos, que tiene por objetivo la evaluación psicológica individual. Se obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encuentran insatisfecho con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y” las negociaciones sobre los aspectos laborales”; lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones independientes. La relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, era de esperar que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico. Finalmente, Añez y Caldera (2009) realizó una investigación de relación que tiene el empowerment

con la satisfacción laboral, la metodología utilizada fue de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental transaccional y un modelo de campo. La población estuvo compuesta por 121 empleados de dos empresas de seguros, se utilizó el muestreo de tipo probabilístico estratificado, las técnicas de recolección de datos fueron dos instrumentos tipo Likert, que midió estrategias de empowerment, que los empleados se encuentran medianamente satisfechos y la recolección de Pearson demostró ser baja en ambas variables para las dos empresas lo que indicó que la satisfacción laboral de los empleados no está relacionada de forma íntima con el empowerment como estrategia para fortalecer los equipos de trabajo autónomos.

Quispe (2015) realizó una investigación para determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas. A fin de proporcionar al directivo de la institución, sugerencias de cambio, reforzamiento y/o de mejora. Para la realización de este estudio se determinó como muestra al total de la población, conformada por 30 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional, compuesto por 21 ítems correspondiente a 5 dimensiones, y para medir la satisfacción laboral, compuesto por 14 ítems correspondiente a 2 dimensiones, validados por tres expertos en la materia. Asimismo, Saucedo y Peña (2015) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en una industria papelera de Lima. Este estudio fue de diseño no experimental, con corte trasversal y tipo correlacional. El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional y el grupo de participantes quedó conformado por 212 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó dos instrumentos, la Escala de Opciones CL – SPC y Escala general de Satisfacción laboral. Los resultados indican que existe relación altamente significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral. Además, se encontró relación altamente significativa entre las dimensiones autorrealización ($r=0.629^{**}$, $p=0.000$), Involucramiento ($r=0.549^{**}$, $p=0.000$), supervisión ($r=0.588^{**}$, $p=0.000$), comunicación ($r=0.580^{**}$, $p=0.000$), y condiciones laborales ($r=0.658^{**}$, $p=0.000$) con la satisfacción laboral. Adicionalmente, se encontró relación altamente significativa entre las dimensiones de la satisfacción

laboral, factores intrínsecos ($r=0.618^{**}$, $p=0.000$) y factores extrínsecos ($r=0.649^{**}$, $p=0.000$), y el clima organizacional. Por lo tanto, se concluye que a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral. De la misma forma Arias y Arias (2014) realizaron un estudio en el que pretende valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para ello se trabajó con un diseño correlacional y una muestra de 45 trabajadores de una pequeña empresa privada en Arequipa y se aplicó el Perfil Organizacional de Likert y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall. Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más fuertes y significativas con la satisfacción laboral. Además, se encontraron diferencias significativas entre los varones y las mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo del personal evaluado. Se concluye, por tanto, que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada. Igualmente Segovia (2014) su investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre el mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, Cajamarca. El tipo de estudio fue no experimental, el diseño de estudio es correlacional de corte transversal y los métodos de investigación aplicados fue el deductivo e inductivo. Se trabajó con una muestra por conveniencia de 52 trabajadores; se han empleado dos cuestionarios confiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudio. Por otra parte se utilizó el Coeficiente de Pearson es de 0.534, lo que significa que entre las dos variables existe una relación directa moderada, con un p -valor=0.000 (p -valor<0.01). Es decir mientras el nivel de mantenimiento del personal sube, también lo hace la satisfacción laboral de los trabajadores. El nivel que predomina en el mantenimiento de personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, es el deficiente con un 67% (35 trabajadores). Así mismo el nivel que predomina en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, es el de media con un 40% (21 trabajadores). También Castillo (2014) realizó una investigación orientada a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores

pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral (100 entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral. Además, Alva y Domínguez (2013) realizó un trabajo de investigación con el objetivo de determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote. Fue una investigación cuantitativo-descriptiva-correlacional con un diseño no experimental transversal, que se trabajó con una muestra de 332 trabajadores, y para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos (cuestionarios tipo escala). Los datos se procesaron con los programas Excel y SPSS, y para comprobar la hipótesis se empleó la prueba χ^2 , la correlación de Pearson y un análisis de regresión múltiple. Se determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

Prado (2015) realizó una investigación para determinar la relación que existe entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo. Se utilizó el diseño correlacional. El universo muestral con el que se desarrolló la presente investigación fue de 60 trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo.

Se aplicó dos pruebas una prueba sobre clima laboral que consta de 50 ítems diseñada para medir los factores del clima laboral, la cual comprende cinco áreas: Condiciones laborales, comunicación, autorrealización, involucramiento laboral y supervisión. Otro instrumento que mide el desempeño laboral con un total de 23 ítems y 5 dimensiones: Desempeño en relación con sus superiores, condiciones físicas, participación en las decisiones, desempeño con su trabajo y desempeño con el reconocimiento. Se llegó a la conclusión de que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad, esto nos demuestra que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende, se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables. Asimismo, Casana (2015) realizó una investigación para analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera. La muestra estuvo conformada por 174 trabajadores con un rango de edad de 20 a 60 años, ambos sexos, con un grado de instrucción mínima de Secundaria Completa, cuya relación laboral con la empresa es de estables y contratados. Las variables trabajadas fueron evaluadas mediante dos instrumentos: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL – SP (1999). Se encontró como resultado que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Y se pudo apreciar una correlación significativa entre los indicadores de clima organizacional y los factores de satisfacción laboral; además se encontró que la mayoría de la población manifiesta un nivel regular en el clima organizacional y en la satisfacción laboral. Además, Talledo (2015) realizó una investigación con el objetivo de encontrar relación entre las variables Clima Laboral y Motivación Laboral dentro de la Población de una Empresa de Transportes, siendo el método de estudio descriptivo correlacional, para ello la muestra fue de 69 trabajadores; la cual estuvo conformada por administradores de oficina, agentes comerciales y auxiliares operativos, el tiempo empleado fue de 06 meses de trabajo. Los instrumentos utilizados fueron, el Test de Escala de Clima Laboral de Sonia Palma, y la Escala de Motivación Laboral-ORG. Finalmente, el estudio realizado mostro que no siempre existe una

estrecha relación entre dos variables que poseen muchas características en común como lo son El Clima Organizacional y la Motivación Laboral. Finalmente García y Sánchez (2010) realizaron una investigación denominada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic”. El presente trabajo es de tipo descriptivo correlacional ya que tuvo como finalidad examinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo del proyecto especial Chavimochic. Se seleccionó de manera aleatoria una muestra de 50 empleados administrativos. Los instrumentos usados fueron la escala del clima organizacional CL-SPC y escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados se evidenciaron que un 50% del personal administrativo presentan un nivel promedio parcial de clima organizacional y un 42% en el nivel promedio o regular parcial de satisfacción laboral, correlacionándose significativamente.

Por otro lado el estudio tuvo como fundamentación científica en cuanto al clima laboral a Palma (2004) que define el Clima laboral como la percepción de trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a los aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Asimismo la construcción del concepto de “clima laboral” nace a través de la Teoría de Campo de Kurt Lewin hacia fines de los años 30, esta teoría tiene como particularidad, definir el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente, donde cada persona evalúa lo que ocurre en su entorno, por lo tanto, se forma un juicio valórico de lo

También Chiavenato (2000) señala que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Además, García y Casiano (2007) mencionan que el clima laboral está estrechamente ligado con la motivación de los miembros. Si la motivación de éstos está elevada, el clima organizacional tiende a ser

favorable y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los empleados. Cuando la motivación de los empleados es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a deteriorarse. Igualmente, Peiro y Prieto (1996) señala que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad, lo cual está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

También existen teorías sobre el Clima Laboral una de ellas es la de McGregor que en la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y". La Teoría “X”: Basada en el antiguo modelo de amenazas y la presunción de mediocridad de masa, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que el trabajo es una forma de castigo, lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. Mientras que la teoría “ Y” : sostiene que los directivos consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, que las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en dichos resultado .El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino tratarán de obtenerla. Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que, si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos

personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración (Palma, 1999).

Otra Teoría sobre Clima laboral es la de Rensis Likert (citado por Brunet, 1999), establece que el comportamiento asumido por los subordinados es causado en parte o directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

Esta teoría es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional debido a que postula el surgimiento y establecimiento de un clima participativo, es decir, será necesario asumir este tipo de clima lo que permitirá una óptima percepción de los trabajadores hacia el ambiente laboral, afirmando de esta manera, que aquella organización que emplee métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus miembros, tendrán un clima positivo y finalmente alcanzaran un mejor rendimiento dentro de la organización.

En lo que respecta a satisfacción laboral tuvo como fundamentación científica a Palma (2006) que define como la disposición o tendencias relativas estables hacia el trabajo, en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relación con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su área y desempeño.

El estudio sistemático de la naturaleza y las causas de la Satisfacción laboral comenzó en los años 1930, Hoppock consideró que la satisfacción con el trabajo formaba parte de la satisfacción general con la vida y la relacionaba con la habilidad del individuo para adaptarse a situaciones y comunicarse con otros, con el nivel socioeconómico y con la preparación de la persona para el tipo de trabajo.

Hoppock (1935) (citado por Arbaiza, 2010) fue uno de los primeros autores en realizar estudios acerca de los factores asociados al tema de satisfacción laboral, en los cuales se analiza la relación entre actitudes laborales, las necesidades humanas y la motivación en el entorno laboral.

Asimismo para Locke (1976) la satisfacción laboral como un estado emocional positivo placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Por otro lado, Davis y Newstrom (2003) estiman que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo. Además, Loitegui (1990) define la satisfacción laboral como un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las características y especificidades del trabajo que realiza.

Aquí encontramos a la Teoría de las Necesidades de Maslow donde el planteó que cada uno de nosotros poseemos una naturaleza interna y que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperactividad para ser satisfechas postulando que en cada persona se encuentra en un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales y lo definió en su pirámide de las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en la cima de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor. En la última fase se encuentra con la autorrealización que no es más que un nivel de plena felicidad o armonía.

Otra Teoría de la fijación de Metas de Locke quien menciona que el desempeño de los trabajadores “es mayor cuando existen unas metas concretas o unos niveles de desempeño establecidos, que cuando estos no existen”. Las metas son objetivos y propósitos para el desempeño futuro, y cuando los trabajadores participan en esta fijación de metas, entonces, van a producir un buen desempeño laboral recibiendo recompensas, llegando a una satisfacción personal. Las metas orientan de forma eficaz a los trabajadores, donde se llega a satisfacer las necesidades de logro y las necesidades de estima con el fin de obtener una “autorrealización” (crecimiento personal) en cada empleado dentro de la organización. La utilidad de la Fijación de

Metas para los gerentes implica tomar en cuenta las diferencias individuales al fijar las metas, determinar su especificidad y dificultad. Las personas con alta motivación de logro tendrán mejor desempeño ante metas concretas y difíciles, por su capacidad y confianza en sí mismas. De acuerdo a lo mencionado, las personas con una actitud de cumplir metas podrán establecer un nivel de satisfacción alto puesto que sus demandas personales y organizacionales van a ser cumplidas. Así mismo, influye en el grado de dificultad que éstas puedan tener, por ello, mientras más se eleva la calidad de meta, mejor productividad y desempeño se verá reflejado. Investigaciones recientes han sugerido que el desempeño está en función de la capacidad de los empleados, la aceptación de las metas, el nivel de las metas y la interacción entre la meta y su capacidad.

Por otro lado la teoría de los dos Factores de Herzberg que explican que el comportamiento de las personas en el ámbito laboral está determinado por factores de higiene o mantenimiento, a los cuales se les denominará extrínsecos y factores motivacionales también llamados intrínsecos, donde los factores extrínsecos se refieren a las condiciones en las que las personas desempeñan su trabajo, las cuales se vinculan principalmente con el contexto del puesto. Los principales factores higiénicos son: sueldo, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, políticas y administración de la organización, calidad de la supervisión, relación con los subordinados, relación con los colegas, relación con superiores y estatus. Mientras que los factores intrínsecos o de motivacionales están relacionados con el contenido del puesto y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta, los factores motivacionales involucran el crecimiento individual, reconocimiento, logro, progreso, responsabilidad y el trabajo mismo.

2. Justificación

La presente investigación se justifica ya que resulta necesario debido a las estadísticas que demuestran que existen trabajadores que se sienten insatisfechos con sus empleos, principalmente por el salario, clima laboral, logros no retribuidos, la falta de liderazgo de su jefe y el no tener una buena comunicación con su jefe directo; por lo que con lleva a que no se sientan valorados por su organización, lo que representaría que no se cumpla a cabalidad los objetivos de la empresa y no haya un buen rendimiento, Por ello este estudio permitirá identificar aquellos factores que estén funcionando apropiadamente para reforzarlos y mejorar los que no están funcionando en forma adecuada para mejorar el clima en la empresa.

Asimismo, los aportes de esta investigación serán los resultados que beneficiará a la empresa, debido a que se podrán establecer programas dirigidos para mejorar la calidad del ambiente laboral. Asimismo, podrían servir de base para la realización de futuras investigaciones en el área psicología organizacional.

3. Problema

¿Existe una relación entre clima y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la Empresa Azucarera Cartavio, 2017?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables clima laboral y satisfacción laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El Clima laboral como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral(Palma,2004)	Autorrealización	Desarrollo personal, interés del jefe, valoración laboral (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46)	Muy Favorable 42-50 Favorable 34-41
	Involucramiento laboral	Identificación con la organización, compromiso institucional (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47)	Media 26-33 Desfavorable 18-25
	Supervisión	Apoyo para la realización del trabajo y mejoramiento de trabajo (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48)	Muy Desfavorable 10-17
	Comunicación	Accesibilidad de información, relación interpersonal (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49)	
	Condiciones Laborales	Cooperación, decisiones y responsabilidad Condiciones para el desarrollo organizacional (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)	
La Satisfacción laboral como la disposición o tendencias relativas estables hacia el trabajo, en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma ,2005)	Condiciones físicas y/o materiales	Infraestructura (1,13,21,28,32)	Alta Satisfacción 23+ Satisfacción Parcial 20-22 Regular 15-19 Insatisfacción Parcial 11-14 Insatisfacción Alta 0-10
	Beneficios Laborales y/o remunerativos	Intereses económicos (2,7,14,22)	
	Políticas Administrativas	Normas institucionales (8,15,17,23,33)	
	Relaciones sociales	Relaciones Interpersonales (3,9,16,24)	
	Desarrollo Personal	Autorrealización (4, 10,18,25 ,29,34)	
	Desarrollo de tareas	Valoración en la institución (5,11,19,26, 30,35)	
	Relación con la autoridad.	Relación con el jefe 6,12,20,27,31,36	

Fuente: Escala de Clima y satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo

5. Hipótesis

General

Existe relación entre clima laboral y satisfacción laboral en los en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.

Específicas

- Existe relación entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.
- Existe relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.
- Existe relación entre supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.
- Existe relación entre comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.
- Existe relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.

6. Objetivos

Objetivo general

- Determinar relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.

Objetivos específicos.

- Determinar los niveles de clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.
- Identificar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.

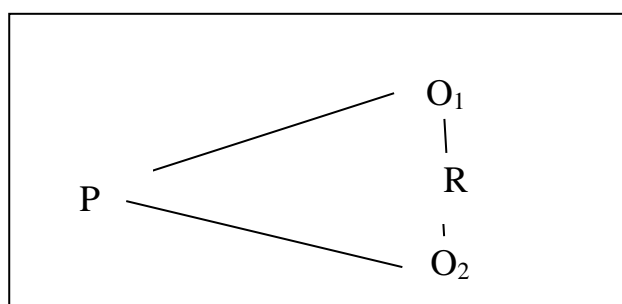
- Identificar la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.
- Identificar la relación entre supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.
- Identificar la relación entre comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.
- Identificar la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores del área mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio, 2017.

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, ya que no se intentó manipular las variables. Lo que se hace en este tipo de investigación, es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 205)

Asimismo se utilizó un diseño correlacional pues está orientada a determinar el grado de relación existente entre dos o más variable en una misma muestra de sujetos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 103) valiéndose del siguiente simbolismo:



Dónde:

- P = Es la población de trabajadores del área de mantenimiento de la empresa Azucarera Cartavio.
- O₁= Clima laboral
- O₂= Satisfacción Organizacional
- R= Es la relación entre Clima y Satisfacción Organizacional

• Criterio de inclusión

- ✓ Nuevos trabajadores que se incorporen al área de mantenimiento de la empresa agroindustrial de Cartavio.
- ✓ Solo se incluirán aquellos protocolos de respuestas de las pruebas psicológicas que estuvieran debidamente llenados.

- **Criterio de exclusión**

- ✓ Trabajadores que pertenecen a otra Área de la empresa agroindustrial.
- ✓ Estudiantes que se encuentren como practicantes.

2. Población

Según Balestrini (2002) la población es “cualquier conjunto de elementos de los que se requiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características”. (p. 140)

Según Pineda (2008), la población o universo es el grupo de elementos en el que se generalizaran los hallazgos. En este caso la población de estudio es de 25 trabajadores, cuyas edades oscilan entre 35 a 60 años en la empresa Azucarera Cartavio.

La población es igual a la muestra, por lo que no requiere fórmula por lo tanto la técnica del muestreo es un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Tabla 2. Distribución de la población objetivo por sexo y edad

Nº	Sexo	Edad
25	varones	35- 60

Fuente: Empresa azucarera de Cartavio

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Para el presente estudio se utilizó como técnica de información asociada con las variables de estudio, por medio de la aplicación de dos test. A continuación se muestran los instrumentos utilizados:

La Escala de Clima Laboral - CL-SPC (2004) fue construida y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, Lima; diseñado en el formato Likert comprendido en su versión final en un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de Realización Personal, Involucramiento con la tarea asignada, Supervisión que recibe, Acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y Condiciones laborales que facilitan su tarea. Cabe decir que, para cada factor, se consideran 10 ítems como mínimo. Asimismo, se aplicación de manera individual o colectiva y a la vez de forma física o computarizada, con una duración de 15 minutos (físico) y 5 minutos (computarizada); por consecuencia, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima laboral, que de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas donde se toma como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

▪ Validez y Confiabilidad:

En esta investigación la Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, dando como resultado el alfa de Cronbach con el 0.97; lo que refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC (1999) de Sonia Palma Carrillo, fue estandarizada en Perú - Lima por Sonia Palma Carrillo. Tiene un ámbito de aplicación en adultos de 18 años a más tanto en varones como en mujeres, y una forma de administración individual o colectiva. Asimismo, la aplicación de la escala es ejecutada en 20 minutos y está conformada por 36 ítems asociados a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas, Relación con la Autoridad.

Para la calificación se tiene 5 respuestas y a cada respuesta se le asigna un valor diferente las cuales son: Total acuerdo (5pts), de acuerdo (4pts), indeciso (3pts), en desacuerdo (2pts) y total desacuerdo (1pts). Algunos ítems presentan una calificación a la inversa, siendo la puntuación directa máxima 180 y la mínima 36. Estos puntajes luego se convierten, utilizando el baremo, en puntuaciones normalizadas y se establece a la categoría respectiva: alta satisfacción laboral, parcial satisfacción laboral, regular, parcial insatisfacción laboral y alta insatisfacción laboral.

▪ **Validez y Confiabilidad:**

En esta investigación la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, dando como resultado el alfa de Cronbach con el 0.97; lo que refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

4. Procesamiento y análisis de la Información

- Se solicitó un documento a la universidad San Pedro de Chimbote con nuestros datos correspondientes, en la cual se solicitó a la empresa azucarera agroindustrial permita realizar el trabajo de investigación de clima laboral y satisfacción organizacional en dicha Institución a su personal de trabajo.
- Se protegió los derechos de los sujetos de estudio a través del principio básico es el respeto por el individuo; según la American Psychological Association - APA (Artículo 46), su derecho a la autodeterminación y el derecho a tomar decisiones informadas.
- Por medio de la técnica de encuesta a través de la Escala de Clima laboral y de Satisfacción organizacional de Sonia palma, se llevará a cabo la evaluación, recolectado los datos según la prueba, se procede a vaciar los resultados a cuadros estadísticos en Excel.
- Finalmente, los resultados de la investigación serán sustentados.
- Se empleará la estadística inferencial para lo cual se utilizarán cuadros estadísticos de una y dos entradas,
- SOFTWARE que se uso fue el Programa estadístico SPSS versión 23 teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y con una sencilla interface para los análisis, además se empleó datos no paramétricos mediante la fórmula de Spearman.

RESULTADOS

Encontramos los siguientes resultados:

En la tabla 3, se observa una correlación moderada significativa ($p < 0.05$) entre clima y satisfacción laboral.

Tabla 3. Correlación entre clima y satisfacción laboral del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio, 2017.

Correlaciones				
			TOTAL Clima Laboral	TOTAL Satisfacción
Rho de Spearman	TOTAL	Coeficiente de correlación	1.000	,540**
	Clima	Sig. (bilateral)		.005
	Laboral	N	25	25
	TOTAL	Coeficiente de correlación	,540**	1.000
	Satisfacción	Sig. (bilateral)	.005	
		N	25	25

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se observa un mayor porcentaje de 44% en el nivel medio del clima laboral, seguido de un 28% en el nivel favorable y finalmente un 28% en el nivel desfavorable.

Tabla 4. Distribución del nivel del clima laboral del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio, 2017.

Nivel	N	%
Muy favorable	0	--
Favorable	7	28
Medio	11	44
Desfavorable	7	28
Muy Desfavorable	0	--
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se observa un mayor porcentaje de 60% en el nivel de regular insatisfacción y un 40% en el nivel de parcial insatisfacción de la satisfacción laboral.

Tabla 5. Distribución del nivel de satisfacción laboral del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio, 2017.

Nivel	N	%
Alta satisfacción	0	--
Satisfacción parcial	0	--
Regular insatisfacción	15	60
Parcial insatisfacción	10	40
Insatisfacción alta	0	--
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se observa una correlación moderada significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión de autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa.

Tabla 6. Correlación entre la dimensión de autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.

Dimensión del clima laboral	Satisfacción laboral	
	rS	Sig.
Autorrealización	,477*	,016
Clima laboral	Satisfacción laboral	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se observa una correlación moderada altamente significativa ($p < 0.01$) entre la dimensión de Involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa.

Tabla 7. Correlación entre la dimensión de involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.

Dimensión del clima laboral	Satisfacción laboral	
	rS	Sig.
Involucramiento laboral	,561**	,004
Clima laboral	Satisfacción laboral	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se observa una correlación moderada significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión de supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa.

Tabla 8. Correlación entre la dimensión de supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.

Dimensión del clima laboral	Satisfacción laboral	
	rS	Sig.
Supervisión	,491*	,013
Clima laboral	Satisfacción laboral	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, se observa una correlación moderada significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión de comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa.

Tabla 9. Correlación entre la dimensión de comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.

Dimensión del clima laboral	Satisfacción laboral	
	rS	Sig.
Comunicación	,413*	,040
Clima laboral	Satisfacción laboral	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, se observa una correlación moderada altamente significativa ($p < 0.01$) entre la dimensión de condiciones laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa.

Tabla 10. Correlación entre la dimensión de supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, 2017.

Dimensión del clima laboral	Satisfacción laboral	
	rS	Sig.
Condiciones Laborales	,605**	,001
Clima laboral	Satisfacción laboral	

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DE Y DISCUSIÓN

La presente investigación titulada “Clima y Satisfacción Laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio” tuvo como objetivo general analizar la relación entre clima y satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera Cartavio por lo que en función de los resultados obtenidos se encuentra que existe una relación moderada significativa entre el clima y satisfacción laboral. Esto se asemeja a la investigación de Alva y Domínguez (2013) en su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote”, aplicando a 332 trabajadores donde se encontró que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así también que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote. De igual forma sucede con la investigación de Saucedo y Peña (2015) en su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral en una industria papelera de Lima”, aplicando a 212 trabajadores en donde se encontró una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, se demuestra en la investigación de Casana (2015) en su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa azucarera”, aplicando a 174 trabajadores donde se encontró como resultado que existe correlación altamente significativa entre ambas variables de manera general. Asimismo, una correlación significativa entre los indicadores de clima organizacional y los factores de satisfacción laboral. Además, Palma (2004) define el Clima laboral como la percepción de trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a los aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. También dentro de esta misma línea se postula la teoría de Likert (citado por Brunet, 1999) que establece que el comportamiento asumido por los subordinados es causado en parte o directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Así mismo Palma (2006) define

la Satisfacción laboral como la disposición o tendencias relativas estables hacia el trabajo, en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relación con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su área y desempeño.

En consideración a los resultados obtenidos, se estima que, de acuerdo al nivel del clima organizacional se ubican en mayor porcentaje en el nivel medio y de satisfacción laboral se ubican en mayor porcentaje en el nivel regular de insatisfacción; esto refleja que los trabajadores del área de la empresa azucarera Cartavio en estudio alcanzan una percepción media puesto que las dimensiones que componen a las variables no están cumpliendo de un modo global las expectativas que tienen los trabajadores hacia su empleo. Asimismo, García y Sánchez (2010) realizaron una investigación denominada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic”, Se seleccionó de manera aleatoria una muestra de 50 empleados administrativos donde los resultados se evidenciaron que un 50% del personal administrativo presentan un nivel promedio parcial de clima organizacional y un 42% en el nivel promedio o regular parcial de satisfacción laboral, correlacionándose significativamente. Además, Locke (1976) define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Por otro lado, Davis y Newstrom (2003) estiman que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo.

Se encontró que existe una correlación moderada significativa entre la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral le favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro en la dimensión de autorrealización en función a la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio, Esto se respalda, bajo el sustento teórico de Maslow sobre la autorrealización, afirma que cada uno de nosotros poseemos una naturaleza interna y

que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperactividad para ser satisfechas postulando que en cada persona se encuentra en un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales y lo definió en su pirámide de las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en la cima de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor. En la última fase se encuentra con la autorrealización que no es más que un nivel de plena felicidad o armonía. Además, para Davis y Newstrom (2003) estiman que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo.

Asimismo, se encontró que existe una correlación moderada altamente significativa entre la identificación con los valores organizacionales, compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización en la dimensión de Involucramiento laboral en función a la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio. Tal y como menciona Frías (2001) sostiene que el colaborador muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para sí mismo la misión y los objetivos de la empresa, demostrando el compromiso del colaborador con su equipo, su oficio y con la misión de su respectiva organización para lograr un mejor resultado en su labor dentro de ella, además Ferreira (2006) habla sobre el involucramiento laboral considerándolo como el mayor compromiso, siendo la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios, y es un fuerte deseo de seguir siendo miembros, esforzándose para su bienestar; sin embargo, Robbins (1998) escribe que la satisfacción con el trabajo se refiere a la actitud general que un individuo tiene hacia su puesto. Una persona con un alto nivel de satisfacción con el puesto, tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto, tiene actitudes negativas hacia él.

Por otro lado, evidencia una correlación moderada significativa entre Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que

forman parte de su desempeño diario en la dimensión de supervisión en función a la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio. Basándose en el sustento teórico la teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados es causado en parte o directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima. Asimismo, Aguilar (2010) define supervisión como un proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que lleva a cabo una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios. De esta manera Guzhñay (2010) el comportamiento del jefe será uno de los principales determinantes de la satisfacción puesto que los empleados se sentirán más satisfechos cuando sus líderes optan por una conducta más tolerante y considerada; es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrante. También Newstrom (2007), la motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

Igualmente, una correlación moderada significativa entre la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y clientes de la misma con la dimensión de comunicación en función a la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio. Esto se respalda, bajo el sustento teórico de Cuadrado (2007) refiere que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo Clima laboral y

personalidad rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección. Asimismo, Chiavenato (2000) define que una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, actuar en conjunto y lograr objetivos en común. Por ello el proceso de comunicación permite tener unida a la empresa en términos de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades y la obtención de las metas.

Y finalmente se encontró una correlación moderada altamente significativa entre reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas en la dimensión de Condiciones laboral en función a la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa azucarera de Cartavio. Esto se respalda, bajo el sustento teórico de McGregor (1960) en su teoría “Y”, señala que los directivos consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización; así mismo, los trabajadores requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permite lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas. Por ello, si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuadas para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración. Asimismo, Fernández (2009) menciona que los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo, es por ello que prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Además, Robbins (2004) afirma que a los empleados les interesa su ambiente de trabajo; se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. También Robbins (1999) asevera que puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de

maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos)

Finalmente, el clima y satisfacción laboral son temas trascendentales para mejorar el ambiente de una empresa u organización, motivando a sus empleados a dar lo mejor de sí para alcanzar un aumento de su productividad, sin perder de vista el recurso humano. Entonces se concluye que el clima laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado, es decir que existe una vinculación causa - efecto positiva entre ambas variables de investigación.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se concluye que existe una relación moderada significativa entre el clima y satisfacción laboral.

En cuanto al clima laboral los trabajadores de la empresa se encuentran en un nivel medio y con que respecto a la satisfacción laboral se encuentran en un nivel regular de insatisfacción.

Se halló una relación moderada significativa entre la dimensión de autorrealización del clima laboral y la satisfacción laboral.

Se encontró una relación moderada significativa entre la dimensión de Involucramiento laboral del clima laboral y satisfacción laboral.

Se halló una relación moderada significativa entre la dimensión de supervisión y satisfacción laboral.

Se encontró una relación moderada significativa entre la dimensión de comunicación y satisfacción laboral.

Se halló una correlación moderada significativa entre la dimensión de Condiciones laboral y satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Se sugiere establecer políticas que propicien el desarrollo personal basado en autoconcepto, relaciones personales, liderazgo, asertividad y creatividad, con la finalidad de poder fortalecer y desarrollar estos temas en los trabajadores de la empresa.

Se recomienda incentivar el día del logro por medio de premios y reconocimientos a sus empleados por sus aportes y esfuerzos contribuidos al logro de metas, los cuales pueden ser diplomas de felicitaciones o eventos públicos de reconocimiento por años de antigüedad, puntualidad, responsabilidad y cooperación. Esto hará que los trabajadores se sientan importantes en la organización, lo que contribuirá a que continúe trabajando para ayudar al éxito de la compañía.

Se sugiere mejorar continuamente las instalaciones físicas del lugar de trabajo de la empresa para que los trabajadores se sientan cómodos desempeñando su trabajo. En este punto se debe considerar el material, el equipo y las herramientas adecuadas y necesarias para la realización de sus funciones laborales de cada empleado.

Se recomienda establecer un día recreacional cada fin de mes o trimestral, con un esquema de dinámicas de grupo desde un enfoque psicológico, lo que les permitirá desarrollar su integración. Así mismo, se logrará establecer un clima de participación en equipo.

Se sugiere permitir el ingreso de bachilleres en psicología a la institución ya que, siendo una población considerable de trabajadores, no es suficiente la presencia de un solo profesional. Se debería optar por el trabajo de un psicólogo por cada área de trabajo en la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, J. y Domínguez, L. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro*. (Tesis para título profesional, Universidad San Pedro) Recuperado de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818/484>
- Añez, N y Caldera, M (2009). *Empowerment y satisfacción laboral en los empleados de las empresas de seguros mercantiles y seguros la occidental*. (Tesis para título profesional, Universidad Rafael Urdaneta) Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-09-03187.pdf>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2010/comportamiento-organizacional-bases-y-fundamentos/>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias, W. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado (Tesis para título profesional, Universidad Católica San Pablo). Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010
- Brown, W. & Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la administración, enfoque integral*. México: Limusa.
- Brunet, L. (199) *El Clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Bogotá, Colombia: Editorial Trillas
- Caballero, J. (2000) *La satisfacción personal y profesional de los/as Directores/as de los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria en Andalucía* (Tesis doctoral, Universidad de Granada). Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61col5.pdf>
- Cabrera, K (2017). *Marco Teórico de Trabajo De Motivación*. Recuperado de https://www.academia.edu/6055957/marco_teorico_de_trabajo_de_motivacion.
- Catillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos* (Tesis para título profesional, Universidad Católica del Perú). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/castillo_davila_natalia_clima_motivacion.pdf
- Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy (Tesis para título profesional, Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf

- Castle, N., Engberg, J. y Anderson, R. (2007). *Job satisfaction of nursing home administrators and turnover. Medical Care Research and Review*. Recuperado de <http://mcr.sagepub.com/content/64/2/191.full.pdf+html>.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F., México: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional* (Tesis de Maestría, Universidad Veracruz Instituto de Salud Pública). Recuperado de <http://www.uv.mx/msp/files/2014/10/tesis003-2009.pdf>
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección* (1.Ed.). Madrid, España: Díaz de Santos.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Martin-Albo, J. & Nuñez, L. (2012). *Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale: Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. Manuscript submitted*. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/ec98/4ee9c5b3c42a249ceba3cd2f678166d88e03.pdf>
- García, I. y Sánchez, R. (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic*. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- García, A., Edel, R. & Casiano, R. (2007) *Clima y Compromiso Organizacional*. Recuperado de www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile, Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* (Tesis para título profesional, Universidad Nacional de Cuyo). Recuperado de bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Herzberg F., Mausner B. & Snyderman B. (2010). *The Motivation to Work*. New Jersey, USA: John Wiley & Sons, Inc
- Keith D. y Newstrom J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Kopelman, R., Brief, A. & Guzzo, R. (1990). *The Role of Climate and Culture in Productivity*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/304007925_The_role_of_climate_and_culture_in_productivity

- Litwin, G. & Stringer, R. (1968), *Motivation and Organizational Climate*. Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>
- Locke E. (1968). *Towards a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/?fa=main.doiLanding&uid=1968-11263-001>
- Locke, E. (1976) *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo, manual de psicología industrial y organizacional*. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra* (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142004>
- Martínez, N. (2007). *Recursos humanos y management empresarial. El caso de Satisfacción laboral. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales* (Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2692060>
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores*. Madrid, España: Diaz Santos.
- Muñoz, G. (2001). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Tesis doctoral, Universidad de Complutense de Madrid). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Recuperado de https://www.academia.edu/16146402/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_-_13va_Edición_-_John_W._Newstrom
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*. Recuperado de <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>
- Palma, S. (2000). *Estudio La motivación y el clima laboral en Trabajadores de Instituciones Universitarias*, *Revista de investigación en Psicología de la UNMSM*, 3(1),11-21. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral cl-spc manual*. Recuperado de http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cl_spc_manual_1o_edición
- Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>

- Palma, S. (2007) *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos16/personaluniversitario/personal-universitario.shtml>
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., López, J. y Llopis, M. (2015) *Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario*. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/167/16738685030.pdf
- Peiró, J. Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Voll: La actividad laboral en su contexto. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Perez, A., Tamayo, O. & Haidar, E. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral: su relación en la Subsecretaría de Ingresos de la Secretaría de Finanzas del Estado de Tabasco*. Recuperado de https://www.academia.edu/23295888/Clima_organizacional_y_satisfacci3n_laboral_su_relaci3n_en_la_Subsecretar3a_de_Ingresos_de_la_Secretar3a_de_Finanzas_del_Estado_de_Tabasco
- Pineda, B. & Alvarado, E. (2008) *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/metodologc3ada-de-la-inv-capc3adtulo-1.pdf>
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Prado, C. (2015) *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintero, J. (2011). *Teorías y paradigmas educativos*, Recuperado de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>
- Quipe, N. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac* (Tesis para título profesional, Universidad Nacional José María Arguedas). Recuperado de: <https://docplayer.es/50696065-Clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral-en-la-asociacion-para-el-desarrollo-empresarial-en-apurimac-andahuaylas-2015.html>
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/sanamuro/comportamiento-organizacional-robbins-stephen-p7ma-edicin>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A., Retamal, M. Lizana, J. y Cornejo, F. (2011) *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño* (Tesis para título profesional, Universidad Andrés Bello). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>

- Romero, D. *Aproximación a la motivación en el trabajo*. Recuperado de <http://trabajoymotivacion.blogspot.com/2005/11/aproximacin-la-motivacin-en-el-trabajo.html>
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera* (Tesis para título profesional, Universidad Abierta Interamericana). Recuperada de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Salazar, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales entre tres Municipales* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Saucedo, K. y Peña, W. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industria papelerera de Lima* (Tesis para título profesional, Universidad Peruana Unión). Recuperado de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/190/Karito_Tesis_bachiller_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México: Limusa Wiley.
- Schnake, M. (1983). *An Empirical Assessment of the Effects of Affective Response in the Measurement of Organizational Climate*. *Personnel Psychology*, 36(4), 791-804. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00513.x>
- Segovia, C. (2014). *Relación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://ishareslide.net/view-doc.html?utm_source=237536630-tesis-mantenimiento-de-personal-y-satisfaccion-laboral-sustentada-1
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=_-AXCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Talledo, M. (2015) *Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes* (Tesis para título profesional, Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1777/3/RE_PSICOLOGIA_FACTORES.CLIMAORGANIZACIONAL_MOT.LABORAL_EMP.TRANSPORTE_TESIS.pdf

ANEXOS

Anexo 1:

Análisis de la normalidad de clima laboral y satisfacción laboral

En la tabla 11, se presentan los resultados de la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la que se registró una de las variables resultado no ser normal, razón por la cual se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman para evaluar las correlaciones entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Tabla 11. Prueba de Normalidad de K-S del Total del Clima Organización y Satisfacción laboral.

		TOTAL Clima Laboral	TOTAL, Satisfacción
N		25	25
Parámetros normales ^{a,b}	Media	148,84	115,64
	Desviación estándar	24,921	9,695
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,124	,176
	Positivo	,100	,160
	Negativo	-,124	-,176
Estadístico de prueba		,124	,176
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,044 ^c

Fuente: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Anexo 2

ENCUESTA

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡SUERTE!

Ningún o Nunca	1
Poco	2
Regular o Algo	3
Mucho	4
Todo o Siempre	5

CUESTIONARIO:

1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
10. Los objetivos de trabajo son retadores.	
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	
16. Se valora los altos niveles de desempeño	
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	

18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19. Existen suficientes canales de comunicación.	
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30. Existe buena administración de los recursos.	
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del	
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
48. Existe un trato justo en la institución	
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	

Anexo 3

ENCUESTA

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres.....Fecha:
.....

Edad..... Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Conviviente ()

Grado de Instrucción: Situación Laboral: Estable ()
Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA

Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					

6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					

32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 4

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, expongo: Que he sido debidamente informado por el responsable de la presente investigación científica titulada: **“CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA AZUCARERA CARTAVIO”**; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre el propósito de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, otorgo mi consentimiento para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

Firma del Participante

Fecha: _____