

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosas de Los Ríos del cantón Mocache-Ecuador, 2016.

Relationship between the organizational climate and job satisfaction of the employees of the Association of Producers and Suppliers of cereals and oilseeds of Los Ríos del canton Mocache-Ecuador, 2016

Juan Antonio García Suárez¹; Jesús Fernando Bejarano Auqui²

¹ Magíster, graduado por la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú; juangarsu86@gmail.com

² Magíster, docente de la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú; jesusbejarano@upeu.edu.pe

Recibido el 2 de agosto de 2017,
aceptado el 26 de octubre de 2017

Resumen

La finalidad de esta investigación fue de evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de productores y abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos de Cantón Mocache. Por la tipología de la investigación el estudio es de tipo descriptivo y correlacional. La muestra fue de 302 empleados que trabajan en el área administrativa y operativa de la empresa. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario. Para la variable clima organizacional fue de Marvin Weisbord y para la satisfacción laboral de Meliá y Peiró. Los resultados evidencian que existe una escasa correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral ($r = 0.127^$). Además, se encontró que desde la dimensión mecanismos útiles hasta las relaciones interpersonales existe una correlación negativa ($r = - 0.115$) y una correlación moderada ($r = 0.048$) con la satisfacción laboral.*

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores industriales

Abstract

The purpose of this article is to analyze the relationship that exists between the organizational climate and the job satisfaction of the collaborators of the Association of producers and suppliers of cereals and oilseeds of the Rivers of Cantón Mocache. For the type of research the study is descriptive and correlational. The sample was of 302 employees that work in the administrative and operative area of the company. The instruments used were the questionnaire. For the variable organizational climate was Marvin Weisbord and for the job satisfaction of Meliá and Peiró. The results show that there is a poor correlation between the variables organizational climate and job satisfaction ($r = 0.127^*$). In addition, it was found that from the dimension useful mechanisms to interpersonal relationships there is a negative correlation ($r = - 0.115$) and a moderate correlation ($r = 0.048$) with job satisfaction.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, industrial workers

1. Introducción

Varios investigadores han indagado de manera individual o institucional el clima organizacional y satisfacción laboral, para diferentes organizaciones y poder determinar sus relaciones y sus consecuencias sobre el comportamiento de las organizaciones en los colaboradores. Las empresas son conscientes que las diferentes disciplinas: la Psicología, Administración, Economía y la Estadística tienen diferentes percepciones sobre el clima organizacional y la forma como influye sobre la satisfacción laboral del colaborador y de su entorno familiar y social.

Dentro de este escenario, la producción y la productividad así como el manejo del capital humano en las organizaciones económicas y sociales, se convierten en elementos importantes de sobrevivencia del colaborador. Se asume que la inversión y la producción debidamente planeado, organizado, dirigido y controlado, debe influir sobre la satisfacción del personal. El clima organizacional y la satisfacción laboral del trabajador deben formar parte de la prioridad de las empresas para evitar conflictos laborales, poca identificación con la empresa, huelgas y escasa motivación laboral que atenten con la buena marcha de la compañía y el desabastecimiento de bienes de consumo o bienes de capital en el mercado. El objetivo de este artículo es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosas de los Ríos del Cantón Mocache, Ecuador.

2. Referencias teóricas

Clima organizacional

Al estudiar el clima organizacional, se encuentra que existen muchos desacuerdos teóricos que defina el clima organizacional, de manera clara y científica. A continuación se define al clima organizacional considerando la participación de los siguientes investigadores:

Cárdenas, Arciniegas y Barrera (citado por Viloria, Pertúz, Daza y Pedraza, 2016) definen al clima organizacional como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, de percepciones

que el empleado posee sobre las estructuras y procesos organizacionales y de la interacción entre características personales y organizacionales que influyen, de manera directa o indirectamente, sobre el comportamiento de los empleados de la organización. Además, el clima organizacional es producto de las percepciones que tienen las fuerzas de trabajo del ambiente interno donde trabajan produciendo bienes o servicios. La motivación y el comportamiento laboral juegan un rol importante en el desempeño y productividad de la empresa (Cañellas, Castellanos, Piña, Yera, Ocampo y Sánchez 2014). Más aun Rodríguez (2001) considera que son las apreciaciones compartidas por todos los integrantes de una empresa referente al ambiente laboral y la práctica de las relaciones interpersonales que se dan entre el empleado y empleador.

Teoría del clima organizacional de Likert.

La teoría del clima organizacional de Likert permite prestar atención con un enfoque de causa y efecto la naturaleza que representa los diferentes enfoques del clima organizacional. Brunet (2004) manifiesta que la teoría de los sistemas diseñada por Likert en referencia al clima organizacional indica que el comportamiento de los empleados de las empresas es causado, ya sea por la conducta administrativa o por las condiciones empresariales que perciben, influye sobre las percepciones positivas o negativas sobre el clima organizacional que existe en las organizaciones. Cuando una realidad es influyente la percepción de un individuo ante cualquier situación, es la percepción la que refleja y determina qué tipo de comportamiento va adoptar un individuo. Brunet indica que la teoría de los sistemas de Likert maneja tres tipos de variables, las cuales detallan las características de las organizaciones y a su vez son influyentes la apreciación individual del clima, dejando constancia que las variables son las siguientes:

Primero. Variables causales. Son de características independientes, orientan e indican la evolución y obtención de resultados de la organización. En estas variables se toman en cuenta las estructuras administrativas y organizativas de la organización.

Segundo. Variables intermedias. Tienen la particularidad de medir el estado interno o íntimo de las organizaciones, enmarcando su orientación en la motivación, comunicación, rendimiento y toma de decisiones. Son de mucha relevancia, porque son las encargadas de constituir los procedimientos organizacionales que enmarcan los procesos del negocio.

Tercero. Variables finales. Se obtienen del efecto que tienen las variables causales y las intermedias. Estas variables finales están enfocadas en determinar los resultados que obtiene la empresa. Dentro de ella, se puede ultimar que los factores intrínsecos y extrínsecos de la organización tienen dominio en el ejercicio de las actividades económicas de cada uno de los integrantes del negocio y generan la forma del medio ambiente en el que la empresa se desenvuelve en el mercado competitivo.

Tipos de clima organizacional

Para Likert (citado por Brunet, 2004) en su teoría de los sistemas, establece los siguientes tipos de clima organizacional:

Primero. Clima de tipo autoritario: sistema I autoritarismo explotador. Este clima está basado en la desconfianza que se tiene sobre los colaboradores. No existe participación del personal y todas las decisiones y objetivos son manejados desde la administración más alta y baja de la empresa. Este tipo de clima impide a los colaboradores desarrollar de sus actividades de manera abierta y libre. Es posible que los colaboradores trabajen en un ambiente de temor y miedo, que reciben castigos o amenazas y en lo que corresponde a la satisfacción de las necesidades estas permanecen en niveles psicológicos y de seguridad.

Segundo. Clima de tipo autoritario: sistema II autoritarismo paternalista. Brunet considera que la dirección maneja un sistema de confianza con sus colaboradores, y aunque muchas veces las decisiones son tomadas por los altos mandos, también se toman en cuenta los mandos medios y bajos e incluso la parte operativa de las empresas para dar soluciones a alguna eventualidad en especial. Se toman en

cuenta recompensas y en ocasiones los castigos para impulsar la motivación de los colaboradores, tomando en cuenta además que la parte directiva de la empresa juega un papel muy importante para los requerimientos sociales de sus miembros de la empresa.

Tercero. Clima de tipo participativo: sistema III consultivo. Toma en cuenta un ambiente mucho más abierto al diálogo y la comunicación, la confianza con los colaboradores es muy importante, para dar inicio a los subordinados y tomen decisiones de menor relevancia. El sistema de comunicación en este tipo de clima es descendente, y la motivación está basada sobre recompensas o premios y sanciones.

Cuarto. Clima de tipo participativo: sistema IV participación en grupo. Los procesos internos del sistema participativo en grupo son mucho más abiertos y está basado en la confianza que existe en cada uno de los miembros de la empresa. Los procesos que conllevan toma de decisiones están repartidos en cada uno de los departamentos de la organización y con sus respectivas responsabilidades a cada equipo de trabajo, manteniendo una comunicación lateral; es decir, no sólo maneja el sistema ascendente o descendente. En este sistema se da generalmente un respeto y amistad entre los directivos y los subordinados, influyendo un buen clima organizacional y consecuentemente la satisfacción de los miembros de la organización.

Satisfacción laboral

Locke (citado por Díaz, Pecino y Mañas, 2016) afirma que es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Para Robbins (2004) es un conjunto de actitudes de los miembros de una empresa hacia su trabajo, que determinar si un colaborador está satisfecho con su espacio de trabajo y muestra actitudes positivas del desempeño de sus labores diarias. Cuanto mayor sea la actitud positiva de los colaboradores mayor será la satisfacción laboral.

Teorías de satisfacción laboral

La teoría de los dos factores de Herzberg

(Crespo, 2003) manifiesta que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral establecen dos hechos diferentes y distantes entre sí basados en la conducta profesional. Esta teoría propone que los colaboradores posean dos grupos de necesidades: unas enfocadas al ambiente físico al que Herzberg denomina “motivadores”, y al otro está relacionado con los factores o necesidades de higiene, que tienen relación directa con la insatisfacción del colaborador. Al satisfacer las necesidades higiénicas, los colaboradores no sienten insatisfacción, pero a su vez no indica que esté satisfecho, está más bien en un estado llamado neutro. Todo colaborador se manifiesta satisfecho en su lugar de trabajo si están superadas sus necesidades motivacionales. Esta teoría despertó muchas controversias y críticas desde el punto de vista de la perspectiva metodológica. Muchas investigaciones manifiestan dudas sobre la eficacia de la misma. En otro escenario confirman sus resultados. Independientemente de las críticas, Herzberg proporcionó alcances como hacer uso del estudio de la motivación y satisfacción laboral y cómo influyen las actividades económicas que desarrollan las empresas.

Modelo de las determinantes de la satisfacción laboral

Fue dado por Lawler (citado por Garzón, 2005) da a conocer el nivel de relación existente entre expectativas-recompensas, desde las diferentes ópticas y ambientes del trabajo. Determinó que todas las personas que laboran produciendo bienes o servicios necesitan un tipo de recompensa por el trabajo que realizan, sea material, económico o emocional, y ser más motivados en formar parte del cumplimiento de los objetivos económicos de la organización. La hipótesis parte del hecho de que la relación manifestada entre la expectativa y la realidad de la recompensa desencadena en los colaboradores satisfacción o insatisfacción en el ámbito laboral; es decir, la motivación que permita un buen desempeño de las actividades va a depender de la recompensa que se reciba por el rendimiento en el trabajo y que a su vez el colaborador esté de acuerdo que es la adecuada por el trabajo realizado. Entonces se puede manifestar que si la recompensa alcanzada supera lo que se considera justa o es equidistante, el trabajador llega

a un estado de satisfacción y del mismo modo si la relación se enfoca en sentido contrario, esto genera la insatisfacción.

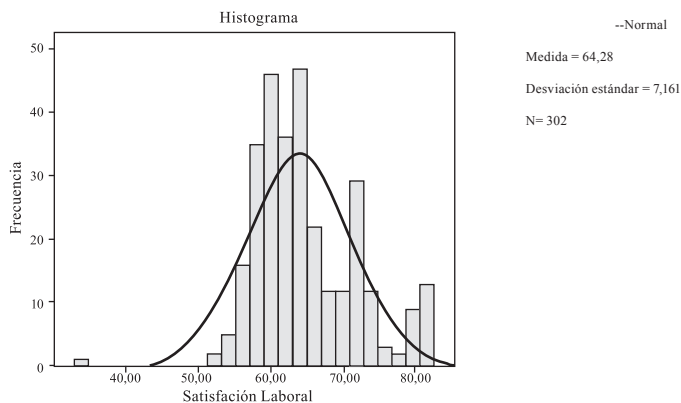
3. Metodología

Por las características de la investigación corresponde al estudio de tipo descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por 302 empleados pertenecientes a diez empresas comercializadoras que constituyen la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosas de los Ríos del cantón Mocache. La muestra fue no probabilística para población finita debido a que se trabajó con el cien por ciento de la población (302). Se empleó la encuesta como técnica de recolección de información cuantitativa, que ayudó a determinar la relación entre las variables de estudio. Se validó el instrumento por medio de juicio de expertos integrados por docentes de la UPG de Ciencias Empresariales. Para la obtención de la información se utilizó un cuestionario para el Clima Organizacional basado en el modelo de Marvin Weisbord con un total de 30 preguntas. El alfa de Cronbach para este instrumento fue de 0.90. Para el cuestionario de Satisfacción Laboral se utilizó el modelo de S20/23, creado por Meliá y Peiró con un total de 23 preguntas. El alfa de Cronbach para este instrumento fue de 0.82. Para el procesamiento y análisis de la información se empleó el paquete estadístico SPSS V-22 y el análisis de regresión lineal múltiple. La investigación utilizó la estadística descriptiva e inferencial y se trabajó con el estadístico de correlación de Spearman.

4. Resultados

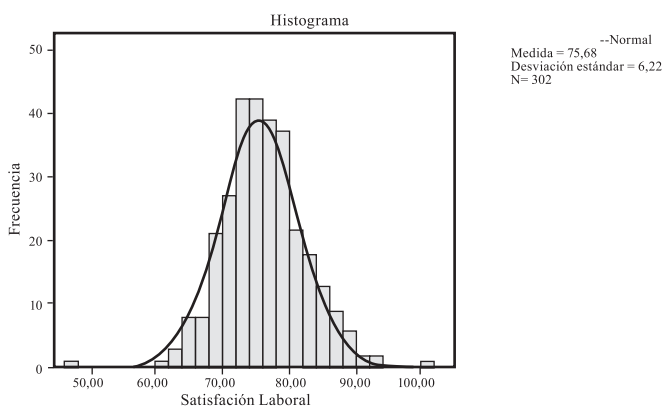
Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache.

Se observa en la figura 1, que la distribución del histograma no es cercana a lo normal, debido a que la concentración de las respuestas a las preguntas de la encuesta no solo se ubica en el centro de la campana de Gauss, sino también en el extremo inferior derecho de la figura.



Asimismo, en la figura 2, se observa una distribución cercana a la normal debido a que la concentración de la población encuestada se ubica

más en la media de la figura. La variable Clima Organizacional presentó una distribución no normal.



De acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S) se observa en la tabla 3, que la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral no tuvo una distribución normal. El nivel de significancia de la Satisfacción Laboral tuvo un p valor ($0.00 < 0.05$) y el Clima

Organizacional tuvo un p valor ($0.00 < 0.01$). Lo que determinó rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_a . Para encontrar la relación entre las variables se usó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 3

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Satisfacción Laboral	.138	302	.000
Clima Organizacional	.073	302	.001

En la tabla 4 se puede apreciar que la relación entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, existió una escasa r de Spearman que corresponde a 0.127 y un nivel de significancia de 0.028 ($p < 0.05$), lo que se demuestra una relación significativa en los 302 empleados de la Asociación de Productores

y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache. Concluyendo así que mientras mejor sea el clima organizacional habrá mayor satisfacción laboral y mientras sea la satisfacción laboral menor también será el clima organizacional.

Tabla 4

Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

	Clima Organizacional		
	R	Sig.	N
Satisfacción Laboral	,127*	.028	302

Relación entre el propósito y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos del cantón Mocache

Se observa en el histograma de la figura 3 que la dimensión propósito no cuenta con una distribución normal debido a que el valor central

no agrupa la mayor cantidad de respuestas. En segundo lugar porque la mayoría de los encuestados se mantuvieron neutral en identificarse con la administración estratégica (visión y misión) institucionales. Además de hallar una media de 12.73 y una desviación estándar de 2.497 respectivamente.

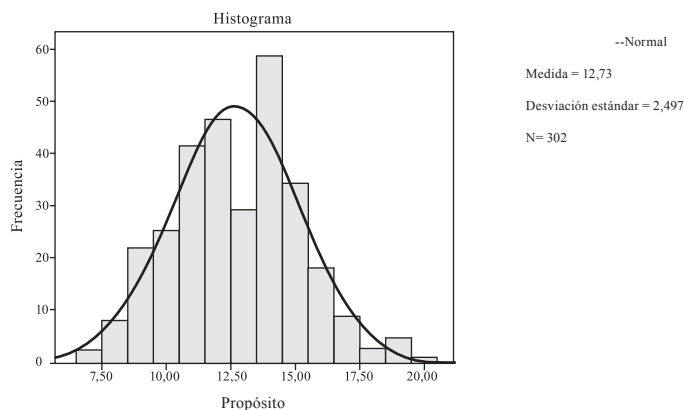


Figura 3. Histograma de distribución normal de la dimensión propósito

También se aprecia en la tabla 5, que la distribución no es normal para la dimensión Propósito y Satisfacción Laboral. Empero, el nivel de significancia para la dimensión Propósito y Satisfacción Laboral tuvieron un p valor (0.00

< 0.05). Lo que determino rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar por defecto la hipótesis alterna H_a . Ahora bien, para hallar la relación entre las variables se usó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable Propósito

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	GI	Sig.
Propósito	.118	302	.000
Satisfacción Laboral	.138	302	.000

Más aún en la tabla 6, se puede apreciar que existe una débil correlación entre la dimensión Propósito y la Satisfacción Laboral de r de Spearman 0.28 y un nivel de significancia de 0.629 ($p > 0.05$), lo que se demuestra una relación no significativa en los 302 empleados de la

Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache. Concluyendo que mientras más apoyo y claras estén las metas, mayor será el clima organizacional y menor propósito menor el clima organizacional.

Tabla 6
Relación entre Propósito y Satisfacción Laboral

	Satisfacción Laboral		
	R	Sig.	N
Propósito	.028	.629	302

Relación entre distribución de actividades y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache.

que la distribución dimensión de actividades no es normal porque la media de la figura no agrupa la totalidad de las respuestas de la población estudiada. Igualmente se encontró una media de 10.16 y una desviación estándar de 1.529 respectivamente.

En el histograma de la figura 4, se observó

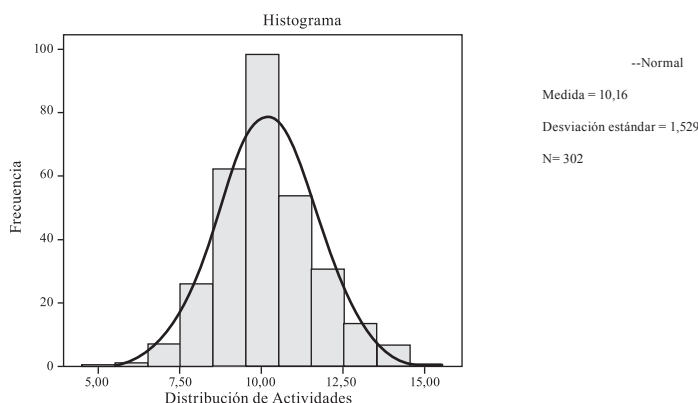


Figura 4 Histograma de distribución normal de la dimensión distribución de actividades

Asimismo en la tabla 7, se observó que la dimensión distribución de actividades no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia (p valor) fue menor a 0.05 rechazando así la hipótesis

nula H_0 y aceptando la hipótesis alterna H_a . Para tal efecto se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 7
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Distribución de Actividades

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	GI	Sig.
Propósito	.118	302	.000
Satisfacción Laboral	.138	302	.000

Complementando el resultado se observó en la tabla 8, que existe una ínfima correlación entre la dimensión Distribución de actividades y Satisfacción Laboral de r de Spearman 0.111 y un nivel de significancia de 0.054 ($p > 0.05$), lo que se demostró una relación no significativa en los 302 encuestados.

Concluyendo que mientras mejor sea la disposición y el orden mejor en la distribución de las actividades productivas de las Asociaciones mayor será el clima organizacional y cuanto menor sea la distribución de las actividades productivas menor será el clima organizacional.

Tabla 8

Relación entre Distribución de Actividades y Satisfacción Laboral.

	Satisfacción Laboral		
	R	Sig.	N
Distribución de Actividades	.111	.054	302

Relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache.

En la presente figura 5, se observa que

la distribución de dimensión Relaciones Interpersonales no es normal. No obstante, que fue cercana a la normal la totalidad de las respuestas no se concentró dentro de la figura. Se encontró una media de 9.59 y una desviación estándar de 1.481.

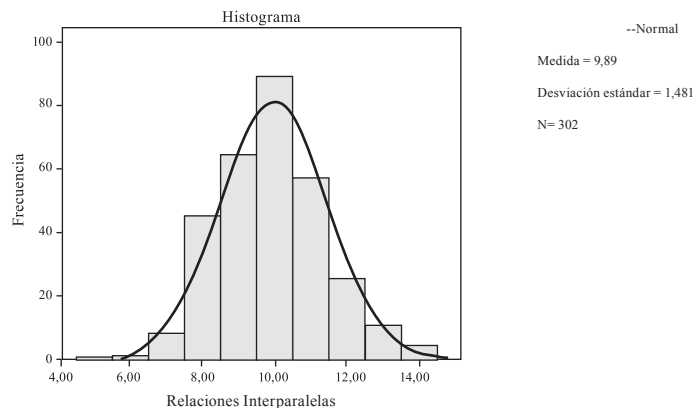


Figura 5. Histograma de distribución normal de la dimensión Relaciones interpersonales.

Del mismo modo se observa en la tabla 9, que la dimensión Relaciones Interpersonales no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia (p valor) es menor a 0.05 rechazando así la hipótesis

nula H_0 y aceptando la hipótesis alterna H_a . Para tal decisión se usó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Relaciones Interpersonales

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	.154	302	.000
Satisfacción Laboral	.138	302	.000

Gracias al trabajo de campo también se observa en la tabla 10 que existe una moderada correlación entre la dimensión Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral de r de Spearman que corresponde a 0.048 y un nivel de significancia de 0.403 ($p > 0.05$), lo que se demuestra una relación no

significativa en los 302 encuestados. Concluyendo que mientras más sea las relaciones interpersonales mejor será la Satisfacción Laboral y cuanto menos sea las relaciones interpersonal menor será la Satisfacción Laboral.

Tabla 10

Relación entre las Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral.

	Satisfacción Laboral		
	R	Sig.	N
Relaciones interpersonales	.048	.403	302

Relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache, Ecuador.

En la figura 6, se aprecia que la distribución de dimensión Liderazgo no es normal a pesar que

estuvo cerca de una distribución normal. Hubo mayor concentración de las respuestas del personal de las Asociaciones de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache. Cuento también con una media de 12.86 y una desviación estándar de 1.736.

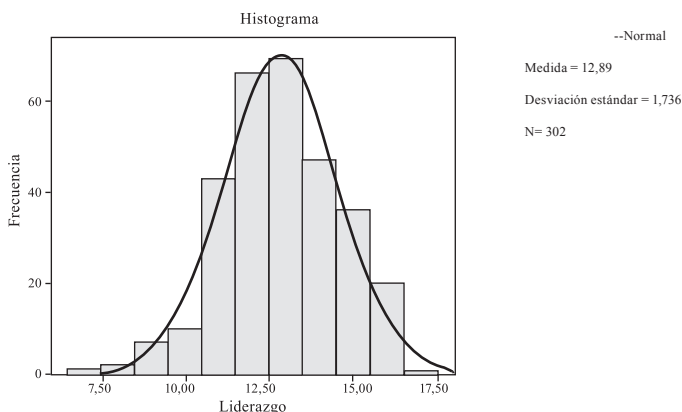


Figura 6 Histograma de distribución normal de la dimensión liderazgo.

Luego también en la tabla 11, se observa que la dimensión liderazgo no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia (p valor) fue menor a 0.05, rechazando así la hipótesis nula

Hoy aceptando la hipótesis alterna H_a . Para esta decisión se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Liderazgo

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.123	302	.000
Satisfacción Laboral	.138	302	.000

Más aun en la tabla 12, se observa que existe una escasa relación entre la dimensión Liderazgo y satisfacción laboral de r de Spearman que corresponde a 0.158 y un nivel de significancia de 0.006 ($p < 0.05$).

Concluyendo que mientras mayor sea el liderazgo mayor será el clima organizacional y mientras menos sea el liderazgo menor será el clima organizacional.

Tabla 12

Relación entre Liderazgo y Satisfacción Laboral.

	Satisfacción Laboral		
	R	Sig.	N
Liderazgo	,158**	.006	302

Relación entre la retribución y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache, Ecuador.

En la figura 7, se evidencia que la distribución

de la dimensión Retribución no es normal. La concentración de las respuestas no fue concentrada en tu totalidad dentro de la Campana de Gauss sino también fuera de ella. Su media fue de 15.46 y la desviación estándar de 1.548

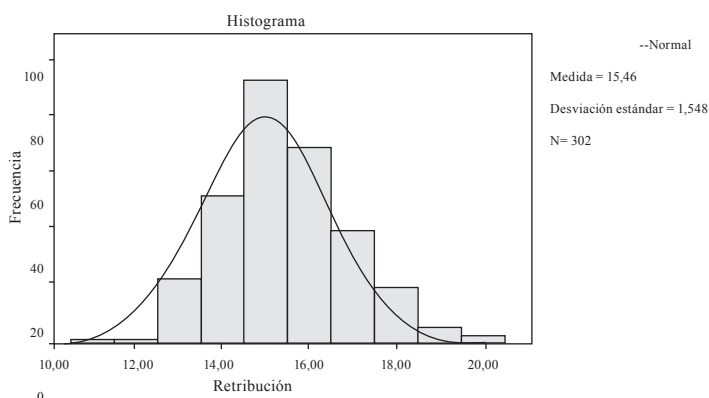


Figura 7 Histograma de distribución normal de la dimensión retribución.

Luego en tabla 13, se observa que la dimensión retribución no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia (p valor) es menor a 0.05.

En estas circunstancias se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a . Se usó r de Spearman para determinar dicha relación.

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Retribución

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	.138	302	.000
Retribución	.169	302	.000

Asimismo se observa en la tabla 14, que existe una escasa correlación entre la dimensión Retribución y la Satisfacción laboral de r de Spearman que corresponde a 0.158 y un nivel de significancia de 0.024 ($p < 0.05$), lo que se demostró una relación significativa

en la población. Concluyendo que mientras más retribución tengan los trabajadores habrá mayor clima organizacional y mientras menos sea la retribución en los empleados menor será el clima organizacional.

Tabla 14
Relación entre Retribución y Satisfacción Laboral

	Satisfacción Laboral		
	R	Sig.	N
Retribución	.130*	.024	302

Relación entre los mecanismos útiles y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache.

En la figura 8 se evidencia una distribución de la dimensión Mecanismos Útiles no normal. Se aprecia que conto con una media de 14.58 y una desviación estándar de 1.48.

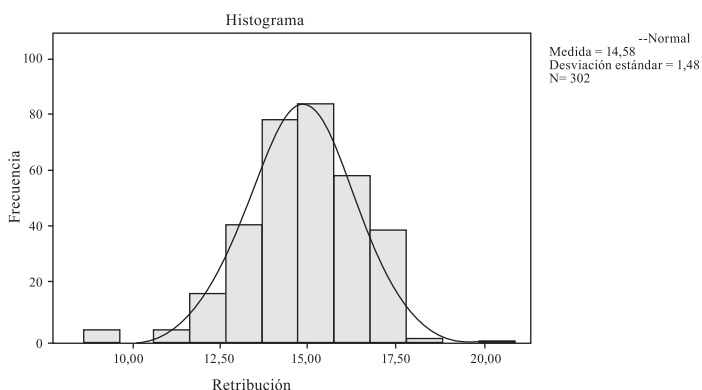


Figura 8 Histograma de distribución normal de la dimensión Mecanismos útiles

Además se ratifica en la tabla 15, que tanto la dimensión Mecanismos Útiles como la variable Satisfacción Laboral no tuvo una distribución normal ya que el nivel de significancia para ambos casos

p valor es ($0.00 < 0.05$). En estas circunstancia se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis alterna H_a . En este caso se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 15
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Mecanismos Útiles

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	.138	302	.000
Mecanismos Útiles	.148	302	.000

Finalmente en la tabla 16, se observa que existe negativo correlación entre la dimensión Mecanismos Útiles y la Satisfacción Laboral de r de Spearman -0.115 . Porque el personal casi nunca reciben capacitación empresarial para alcanzar los objetivos de las

Asociaciones en estudio y existe preferencias en la capacitación a los empleados. El nivel de significancia fue de 0.045 ($p < 0.05$). Determinando así que mientras menos capacitación reciben los empleados menores será la satisfacción laboral.

Tabla 16

Relación entre Mecanismos Útiles y Satisfacción Laboral

	Satisfacción Laboral		
	R	Sig.	N
Mecanismos Útiles	-0.115^*	$.045$	302

5. Conclusiones

En consideración de los objetivos descritos en esta investigación, se concluye de la siguiente manera:

Existe una escasa correlación ($r=0.127^*$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además mantiene un nivel de significancia de 0.028 ($p<0.05$) lo cual determina una relación significativa. La explicación de esta relación se enmarca en que las dimensiones del clima organizacional no satisfacen plenamente las necesidades de los colaboradores de la asociación.

En referencia a la dimensión del propósito y la satisfacción laboral se encontró que existe una débil correlación ($r=0.028$) y un nivel de significancia de 0.629 ($p<0.05$), lo cual mantiene una relación no significativa, debido a la falta de comunicación al personal sobre las funciones, obligaciones y responsabilidades, además de la información relevante de la empresa: la misión, visión y objetivos, dejando claro que un buen desempeño de las actividades genera mejores beneficios para la institución.

La dimensión de distribución de actividades y la satisfacción laboral manifiesta que existe una infima correlación ($r=0.111$) y un nivel de significancia de 0.054 ($p<0.05$), interpretando que existe una relación no significativa, motivo por el cual se determina que el personal no tiene claras sus funciones dentro de la asociación y además se les asignan actividades que no son parte de sus funciones, lo cual genera mayor inconformidad de los miembros de la organización.

La dimensión de relaciones interpersonales y la satisfacción laboral manifiesta que existe una

infima correlación ($r = 0.048$) y mantiene un nivel de significancia de 0.403 ($p<0.05$), lo que manifiesta que no existe una relación significativa, debido a que no existe una buena relación entre compañeros y con los superiores, dando como realidad de la empresa ejercer procesos individuales y no un trabajo en equipo.

La dimensión de liderazgo y la satisfacción laboral nos detalla que existe una débil correlación ($r= 0.158^{**}$) y mantiene un nivel de significancia de 0.006 ($p<0.05$), existiendo un relación significativa, pero la realidad de la empresa está reflejada en la falta de apoyo de los jefes inmediatos, y la exclusión en la toma de decisiones departamentales,

En la dimensión de la retribución y la satisfacción laboral existe una escasa correlación ($r=0.130^*$) y un nivel de significancia de 0.024 ($p<0.05$), siendo significativa la relación existente, reflejando que no hay recompensas que motiven a los trabajadores para lograr un buen desempeño en sus funciones e incluso existe el temor de recibir castigos injustos por cometer una falta que sea responsabilidad o no del empleado.

La dimensión de mecanismos útiles y la satisfacción laboral mantiene una negativa correlación ($r= -0.115$) y un nivel de significancia de 0.045 ($p<0.05$), manteniendo una relación significativa, pero mostrando la realidad para una correlación negativa debido que no todo el personal recibe capacitaciones para mejorar los procesos propios de la empresa y se refleja que existen preferencias en la asignación de los cupos para las capacitaciones, además no trabajan con maquinarias y herramientas acorde a las exigencias laborales para ser más competitivos.

Referencias

- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definicion, diagnostico y consecuencias*. México: Trillas.
- Cañellas J, Castellanos M, Piña C, Yera A, Ocampo I, Sánchez Z (2014). Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario. Disponible en. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/295>.
- Crespo, T. (2003). *Administración de empresas*. Madrid: MAD.
- Díaz P., Pecino V. y Mañas M. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. Scielo. Revista de Psicología (PUCP). Vol. 34. No 2. Lima.
- Garzón, M. (2005). *Desarrollo Organizacional y el cambio planeado*: Centro editorial Universidad del Rosario. Bogota.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México.
- Rodriguez, D. (2001). *Diagnóstico organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Viloria J., Pertúz S., Daza A. y Pedraza L. (2016). *Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud*. Scielo revista cubana de salud pública. Vol. 42 No 1. Colombia.