

Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C.

SANDRO HOSPINAL ESCAJADILLO*

RECIBIDO: 20/08/13 ACEPTADO: 10/10/13

RESUMEN

El artículo trata sobre un trabajo de investigación para determinar, i) el nivel actual de clima organizacional y satisfacción laboral, ii) la relación que existe entre ambas variables y iii) los principales factores críticos que afectan a cada una de ellas, en la empresa F y D Inversiones S.A.C.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN THE INVESTMENT COMPANY FYD SAC

ABSTRACT

The article discusses a research project to determine i) the current level of organizational climate and job satisfaction, ii) the relationship between the two variables and iii) the main critical factors affecting each in the company F y D Investments S.A.C.

Keywords: financial forecast, fund of maneuver, working capital, liquidity, grow

1. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios señalan que los trabajadores que confrontan inadecuadas condiciones de trabajo, empleo inestable, escasos salarios y beneficios, pobre salud y seguridad industrial tienen frustración e insatisfacción con bajos niveles de desempeño y productividad que se traducen en niveles de calidad inferiores. El nivel de clima organizacional de la empresa y satisfacción laboral del empleado son indicadores que deben ser tomados en cuenta para planificar y ejecutar estrategias que permitan revertir esta situación.

La gerencia de la empresa peruana F y D Inversiones S.A.C., materia de investigación, afirma que su organización presenta síntomas que podrían afectar el clima organizacional y satisfacción laboral.

Los aspectos que se encontraron más interesantes que son motivo de preocupación y de análisis, son los factores de satisfacción por el trabajo en general, confianza, apoyo, cooperación entre los miembros y el ambiente físico del trabajo.

Esta situación ha llevado a que los empleados trabajen en un ambiente, que puede ser percibido como inadecuado y con el tiempo podría desmejorar el comportamiento laboral de sus integrantes.

2. BASES TEÓRICAS

Los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, por sus limitaciones individuales, y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella.

Las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos. Una organización nunca constituye una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante. Empresa es toda iniciativa humana que busca reunir e integrar recursos humanos y no humanos, cuyo propósito

* Ingeniero Metalurgista. Egresado de la Maestría en Dirección de Empresas Industriales y de Servicios de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. E-mail: shospinale@hotmail.com

es lograr autosostenimiento y obtener ganancias mediante la producción y comercialización de bienes o servicios.

Las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para alcanzar con ellos, y mediante ellos, objetivos organizacionales. Una vez reclutados y seleccionados, los individuos tienen objetivos personales que luchan por alcanzar, y muchas veces se valen de la organización para lograrlo.

La interdependencia de las necesidades del individuo y la organización es muy grande. La relación individuo-organización no es siempre cooperativa y satisfactoria; muchas veces es tensa y conflictiva. El individuo debe ser eficaz (alcanzar los objetivos organizacionales mediante su participación) y ser eficiente (satisfacer sus necesidades individual mediante su participación) para sobrevivir dentro del sistema.

Existe siempre una relación de intercambio entre los individuos y la organización. El individuo ingresa a la organización cuando espera que su satisfacción sea mayor que sus esfuerzos personales. La organización espera que la contribución de cada individuo sobrepase los costos de tener personas en la organización; la organización espera que los individuos contribuyan con más de lo que ella les brinda (Chiavenato, 1999).

Una organización laboral puede verse como un micro-ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural.

Un hecho de especial importancia es que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de la percepción que posee el trabajador de ellos. Su percepción depende entonces, en buena medida, de las actividades, interacciones y las experiencias que cada miembro de la organización obtuvo en su quehacer en la empresa (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009).

Un modelo de administración inteligente permite manejar un esquema de medición multidimensional que incluye, en sus análisis, algunos elementos que intervienen en el proceso productivo que no han sido tomados en consideración, como el índice actitudinal, que puede ser expresado en término del número de trabajadores que ofrecen una actitud positiva dividido entre el número de trabajadores totales. El índice actitudinal puede formularse en función de una ponderación de factores que se podrían medir

cualitativamente. Un ejemplo de índice actitudinal se puede componer de tres elementos fundamentales: cortesía, compromiso y trabajo en equipo (Martínez, Valdiviezo & Zevallos, 2010).

2.1. Concepto de Clima Organizacional

Para el presente trabajo se ha tomado la definición de Litwin & Stringer (1968), citado por Rodríguez *et al.* (2007), la cual señala que el clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional se origina producto de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización.

2.2. Concepto de Satisfacción Laboral

Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005, citado por Alfaro *et al.* 2012)

2.3. Instrumento de medición

Para la recopilación de datos se utilizó los cuestionarios (encuestas) de clima organizacional y satisfacción laboral, validados por Chiang *et al.* (2008)

2.4. Factores que se midieron en la variable clima organizacional

Autonomía.

Cohesión.

Confianza.

Apoyo.

Reconocimiento.

Equidad.

Innovación.

2.5. Factores que se midieron en la variable satisfacción laboral

Satisfacción por el trabajo en general.

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo.

Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.

Satisfacción con la relación subordinado-supervisor.

Satisfacción con la remuneración.

3. RESULTADOS

Hipótesis 1

“La mejora de la satisfacción laboral está relacionada con los factores críticos de satisfacción por el trabajo en general y satisfacción con el ambiente físico del trabajo”.

Del análisis estadístico realizado se determina que los factores críticos de la satisfacción laboral son:

1. Satisfacción por el trabajo en general
2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo
3. Satisfacción con las oportunidades de desarrollo
4. Satisfacción en relación subordinado-jefe

La importancia en conjunto de éstos cuatro factores alcanza el 99.8% a la satisfacción del trabajador, porque el pvalue <0.05 y el R2 es 99.8%.

La ecuación que representa la satisfacción laboral en función a estos cuatro factores críticos es la siguiente:

$\begin{aligned} \text{Satisfacción Laboral} &= - 0.039 + 0.218 \\ \text{Satis_por el trabajo en gral} & \\ &+ 0.232 \text{ Sat_con el ambiente fí} \\ &+ 0.366 \text{ Sat con las oportunida} \\ &+ 0.196 \text{ Sat con la relación su} \end{aligned}$
--

Hipótesis 2

“La mejora del clima organizacional está relacionada con los factores críticos de cohesión, equidad y reconocimiento”

Del análisis estadístico realizado se determina que los factores críticos del clima organizacional son:

1. Cohesión
2. Equidad
3. Reconocimiento

Estos tres factores son críticos y su importancia en conjunto es de 99.1% de la variable clima organizacional, porque el p_{value} <0.05 y el R² es 99.1%.

La ecuación que representa el clima organizacional en función a estos tres factores críticos es la siguiente:

$\begin{aligned} \text{Clima Organizacional} &= - 0.257 + 0.194 \\ \text{Cohesión} &+ 0.513 \text{ Reconocimiento} \\ &+ 0.371 \text{ Equidad} \end{aligned}$

Hipótesis 3

“El clima organizacional y satisfacción laboral actual del personal de producción es positivo”

Del análisis estadístico realizado se obtuvo los siguientes resultados:

El Clima Organizacional es positivo porque el p_{value} <0.05 y al 95% de confiabilidad el clima organizacional está en el intervalo de [3.3029, 3.6537].

La Satisfacción Laboral es positivo porque el p_{value} <0.05 y al 95% de confiabilidad la satisfacción laboral está en el intervalo de [3.5114, 3.8967].

Hipótesis general

“Superando los factores críticos encontrados en el clima organizacional se mejorará la satisfacción laboral en el personal”

Para el contraste de la hipótesis general se tuvo que:

a) Determinar la existencia de relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

La relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral es alta porque el coeficiente de Pearson es 0.92 y el pvalue <0.05 lo cual indica que la relación entre ambos es fuerte.

b) Determinar el impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral

El clima organizacional impacta en un 84.6% a la satisfacción laboral, porque el pvalue <0.05 y el R2 es 84.6%.

La ecuación resultante de esta relación es:

$\begin{aligned} \text{Satisfacción Laboral} &= 0.191 + 1.01 \\ \text{Clima Organizacional} & \end{aligned}$
--

c) Factores críticos en el clima organizacional

Los factores críticos del clima organizacional son: Cohesión, Reconocimiento y Equidad.

Estos tres factores son críticos y su importancia en conjunto es de 99.1% de la variable clima organizacional, porque el p_{value} <0.05 y el R² es 99.1%.

De la evaluación realizada decimos que: (i) al existir una fuerte relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral (coeficiente de Pearson es 0.92 y el pvalue <0.05); (ii) el clima organizacional impacta en un 84.6% a la satisfacción labora (p_{value} <0.05 y el R² es 84.6%) y (iii) superando los factores

críticos encontrados del clima organizacional (*cohesión, equidad y reconocimiento*) se mejorará la satisfacción laboral en el personal.

CONCLUSIONES

- El clima organizacional, es positivo, está en el intervalo de [3.3029, 3.6537].
- La satisfacción laboral, es positivo, está en el intervalo de [3.5114, 3.8967].
- Los factores críticos del clima organizacional son: cohesión, equidad y reconocimiento; su importancia en conjunto es de 99.1%.
- Los factores críticos de la satisfacción laboral son: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción en relación subordinado-jefe, la importancia en conjunto de éstos cuatro factores alcanza el 99.8%.
- El clima organizacional impacta en un 84.6% a la satisfacción laboral, porque el pvalue <0.05 y el R2 es 84.6%.

RECOMENDACIONES

1. Realizar evaluaciones sobre el clima organizacional y satisfacción laboral cada trimestre.
2. Elaborar estrategias para mejorar los factores críticos de cohesión, equidad y reconocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012). Tesis: Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- [2] Chiang, M., Salazar, M. & Huerta, P. (2008). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector Estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Revista Universum N.º 23 Vol. 2: 66-85. Chile.
- [3] Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. 5.ª ed. Editorial McGraw-Hill.
- [4] Martínez, E., Valdivieso, C. & Zevallos, E. (2010). Tesis. Sindicalismo y sus implicancias en las empresas del sector alimentos y bebidas en Lima y Pucallpa. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- [5] Rodríguez, M., Retamal, M., Lizana, J. & Cornejo, F. (2011). Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Universidad Andrés Bello. Chile.
- [6] Salazar, J., Guerrero, J. & Mañedo, R. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales de la productividad laboral. Editorial Ciencias Médica, Lima.