

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

**Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores
de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star
S.A.C.”, Juliaca, 2021**

Tesis para obtener el Grado Académico de Psicólogo

Autores:

Aurora de la Flor Lucana Hancoo

Asesor:

Mg. María Consuelo Arguedas Sandoval

Juliaca, octubre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Mg. María Consuelo Arguedas Sandoval, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA CONTRATA MINERA “CONSTRUCTORA E INVERSIONES U&H STAR S.A.C.”, JULIACA, 2021**” constituye la memoria que presenta la bachiller de psicología, **Aurora de la Flor Lucana Hancco**, para obtener el título profesional de Psicóloga, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 22 días del mes de octubre del año 2021.

Mg. María Consuelo Arguedas Sandoval

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a veintidos día(s) del mes de octubre del año 2021 a las 8:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Mg. Santos Armandina Farceque Huancas el secretario: Mg. Rita Cordova Soncco y los demás miembros: Mg. Alcides Quispe Mamani y el(la) asesor(a) Mg. María Consuelo Arguedas Sandoval con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada:

Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la Contrata minera "Constructora e Inversiones U & H Star S.A.C", Juliaca, 2021

de el(los)/la(las) bachiller(es): a) Aurora de la Flor Lucana Hancco b)

Psicóloga
(Nombre del Título Profesional)

con mención en.....

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)/las candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Aurora de la Flor Lucana Hancco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>18</u>	<u>A-</u>	<u>Muy Bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)/las candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Asesor

Candidato/a (a)

Secretario

Miembro

Miembro

Candidato/a (b)

Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.”, Juliaca, 2021

Lucana Hanco, Aurora de la Flor

EP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión

Resumen

El actual estudio, tiene la finalidad de conocer la relación que pueda existir entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para lo cual se realizó la evaluación a un total de 107 colaboradores, de sexo masculino, con edades desde 20 hasta 50 años, quienes mantienen un tipo de contrato indefinido con la empresa; los mismos que trabajan en la contrata minera constructora e inversiones U&H Star S.A.C. en la Unidad Minera (U.M.), Las Águilas. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. En lo que concierne a la recopilación de datos se utilizó una encuesta sociodemográfica y 2 instrumentos; primeramente, la escala de clima organizacional (EDCO), de igual manera la escala de satisfacción laboral (SL- SPL).

La estadística utilizada es la correlación de Spearman, para relacionar ambas variables, se emplearon las frecuencias de los datos recopilados en porcentajes. Estos resultados, revelan un ($\rho = ,551$; $p = ,000$) por lo que existe una relación significativa y positiva, así mismo se aprecia que una gran cantidad de los colaboradores presentan un nivel medio en clima organizacional, además; la relación entre, relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos y satisfacción laboral, los resultados indican que existe relación directa entre algunas dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral, lo cual indica que si aumenta el clima organizacional, la satisfacción laboral también aumentara y viceversa.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, colaboradores, contrata minera.

Summary

The current study has the purpose of knowing the relationship that may exist between the organizational climate and job satisfaction, for which the evaluation was carried out on a total of 107 male employees, aged from 20 to 50 years, who maintain a type of indefinite contract with the company; the same ones who work in the mining construction and investment contract U&H Star S.A.C. at the Mining Unit (U.M.), Las Águilas. This study is of a descriptive correlational type, non-experimental design, and cross-sectional. Regarding data collection, a sociodemographic survey and 2 instruments were used; firstly, the organizational climate scale (EDCO), likewise the SL-SPL job satisfaction scale.

The statistic used is the Spearman correlation, to relate both variables, the frequencies of the data collected in percentages were used. These results reveal a ($\rho = .551$; $p = .000$) so there is a significant and positive relationship, likewise it is appreciated that a large number of collaborators present a medium level in organizational climate, in addition; the relationship between interpersonal relationships, management style, sense of belonging, retribution, availability of resources, stability, clarity and coherence in management, collective values and job satisfaction, the results indicate that there is a direct relationship between some dimensions of organizational climate and satisfaction labor, which indicates that if the organizational climate increases, job satisfaction will also increase and vice versa.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, collaborators, mining contracts.

Introducción

Actualmente, el concepto sobre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores es primordial para el desarrollo psicológico, progreso en el desempeño laboral e incremento en el rendimiento laboral, es por ello es necesario especular y aprender las características que corresponden al clima organizacional, enfocado a las empresas pertenecientes al sector minero, de igual modo las características de la felicidad de sus colaboradores, lo cual nos facilitaría saber más sobre cómo deben funcionar las empresas.

La economía en el Perú depende de los sectores productivos primarios, las estadísticas concernientes al empleo manifiestan que la Población Económicamente Activa (PEA), asalariado en minería, el 34% pertenece a la costa, el 64% a la sierra y el 2% a la selva. Asimismo, aproximadamente el 93% de la PEA que labora en la minería está adecuadamente empleada, alcanzando 3,5 veces el promedio del ingreso esto según el Ministerio de Energía y Mina (MINEM, 2003).

La tendencia actual en la minería, es implantar sistemas acumulativos de trabajo y descanso con jornadas continuas entre 14 a 28 días de trabajo, durante este periodo el trabajador vive en el campamento de la U.M., seguidos por un periodo de 7 a 14 días de descanso, por eso es importante un clima organizacional favorable, debido a eso nace la necesidad de implementar una mejora en la empresa, como en la mayoría de empresas de la región Puno (Falcón, 2015).

El estudio es, de un tipo descriptivo correlacional, pertenece a un diseño no experimental, se sitúa, en un enfoque cuantitativo y de un corte transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

De acuerdo a la investigación de Reyes (2016) titulado, “El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores obreros de la empresa especializada contratista mineros y civiles del Perú, Retamas – Parcoy.2015”, donde analizo la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores obreros de la E.E. COMICIV”. observando que el grado de satisfacción fue de un 70% en los colaboradores, por lo que tienen la noción que las actividades de trabajo, son estimulantes en un nivel alto, sin embargo, un 23% se sitúa en un nivel medio y un 7% en el nivel bajo.

Según, Huarca & Ruiz (2016) en su tesis titulada, “Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero de la ciudad de Arequipa.”, se halló, que la satisfacción laboral y Bienestar Psicológico tienen una relación directa y significativa ($r=0.138$; $p < 0.05$). también se puede ver que, existe relación directa entre los factores de la satisfacción laboral y las dimensiones correspondientes al bienestar psicológico.

El estudio realizado por Quea (2018) denominado “Relación entre los Factores de Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional de los trabajadores de la compañía minera Aruntani – Moquegua - 2018”, estuvo orientada a la descripción, interpretación y análisis,

de los factores que pertenecen satisfacción laboral en los colaboradores de la mina Aruntani, el estudio se realizó con 427 colaboradores, entre empleados y obreros, para sacar la muestra se trabajó con un 5% de error, obteniendo una muestra de 202 colaboradores. Los resultados se obtuvieron mediante el uso del análisis de contenido cuantitativo y trabajo de campo, concluyendo que existe una significativa relación entre ambos factores.

El clima organizacional, es el entorno laboral donde los colaboradores laboran diariamente teniendo la relación entre el empleado y sus subordinados, así mismo entre los colaboradores de la contrata, esto incluye la relación con clientes y proveedores, todos estos componentes forman parte del clima organizacional, los mismos que pueden llegar a ser una fortaleza o una debilidad para el avance de la empresa en conjunto, así mismo de los colaboradores, así mismo puede ser un factor que influye en el comportamiento de quienes integran la empresa. Es así que podemos decir que es percepción que los trabajadores y empleados de la empresa que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la misma (García, 2012). El clima organizacional según García (2012) consta de 8 dimensiones las cuales son:

- Relaciones interpersonales: se considera al rango en el que los colaboradores, se apoyan mutuamente, mantengan relaciones respetuosas y considerables.
- Estilo de dirección: se considera al rango en el que los jefes brindan, soporte, impulso y contribución a sus colaboradores.
- Sentido de pertenencia: se considera al rango de orgullo que tienen los colaboradores sobre la empresa, así mismo el compromiso y la responsabilidad para con sus metas y deberes.
- Retribución: se considera al rango de ecuanimidad en su salario y los beneficios sociales correspondientes.
- Disponibilidad de recursos: se considera al rango en el que los colaboradores poseen, información, equipos y el apoyo requerido.
- Estabilidad: se considera al rango en el que los colaboradores ven la estadía de sus compañeros en la empresa o el despido con criterio justo.
- Claridad y coherencia en la dirección: se considera al rango de transparencia de la alta dirección sobre el porvenir de la empresa.
- Valores colectivos: se considera al rango en el que se entienden y comprenden en su medio de trabajo.

La satisfacción laboral, se podría definir como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud se basa en las creencias, costumbres y valores del trabajador, desarrolla su propio trabajo, las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser (Vallejo, 2010).

El objetivo general es, determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” U.M. Las Águilas, 2021. Así mismo la presente investigación tiene 8 objetivos específicos las cuales vendría a ser, determinar cuál es la relación entre relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera constructora e inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021.

Materiales y Métodos

La investigación corresponde, a un diseño no experimental, porque se observa y analiza a la población sin manipular las variables. Así mismo, la investigación se sitúa, en un tipo descriptivo correlacional ya que se busca relacionar dos variables. La actual investigación tiene un enfoque cuantitativo. Según Rodríguez & Hernández (2006): “en el enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. Además, la hipótesis se establece previamente, antes de recolectar y analizar datos”. De corte transversal, debido a que los datos se recolectarán mediante encuesta, buscando analizar sus variables.

Participantes

La población de estudio, consta de 108 colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” de los cuales 98 son obreros, de sexo masculino, edades entre 20 a 50 años, con un grado de estudios secundarios entre ellos se encuentran; capataz, operadores, maestros A, maestros B, ayudantes de perforación y peón. Así mismo consta de 12 empleados, de sexo masculino de 22 a 60 años, con un grado de estudios superiores, titulados y colegiados, entre ellos se encuentran; Residente, jefe de seguridad, jefe de guardia, administrador, asistente administrativo, logístico y practicantes, se evaluará a la población total.

Datos sociodemográficos

La Tabla 1, muestra los datos sociodemográficos, según el estado civil, la mayor parte de la población, son casados, con un 43,9% de la población, el 21,5% pertenece a los solteros, conformando el menor porcentaje; según el cargo, la mayor parte de la población son ayudantes de mina con un 30,8%, seguido por los maestros A, los cuales conforman un 18,7%, también tenemos a los operadores A, con un 13,1%, el resto de cargos, son menores al 10%; según lugar de procedencia todos provienen de la sierra, en su mayoría de la ciudad de Juliaca, con un 17,8%; por otro lado, el 52,3 % son adultos jóvenes, mientras que la adultez tardía conformada por el 4,7%, siendo este el menor porcentaje.

Tabla 1*Análisis sociodemográfico de la población de estudio*

		Frecuencia	Porcentaje
Estado civil	Soltero	23	21,5
	Casado	47	43,9
	Conviviente	37	34,6
Cargo	Residente mina	1	,9
	Ayudante mina	33	30,8
	Capataz	3	2,8
	Maestro "A"	20	18,7
	Maestro "B"	9	8,4
	Peón mina	4	3,7
	Administrador	1	,9
	Seguridad	2	1,9
	Operador "A"	14	13,1
	Conductor	2	1,9
	Mecánico	3	2,8
	Jefe de guardia	3	2,8
	Profesional junior	1	,9
	Asistente	1	,9
	Logístico	1	,9
	Mecánico "B"	3	2,8
	Electricista	1	,9
	Peón superficie	3	2,8
	Topógrafo	1	,9
	Perforista	1	,9
Lugar de procedencia	Lampa	4	3,7
	Sicuani	10	9,3
	Vilque	10	9,3
	Ocuviri	7	6,5
	Paratia	11	10,3
	Juliaca	19	17,8
	Puno		8,4
	Santa Lucia	9	8,4
	Cabana	6	5,6
	Cabanilla	5	4,7
	Palca	2	1,9
	Azángaro	4	3,7
	Llallí	5	4,7
	Arequipa	6	5,6
	Edad	Juventud	18
Aduldez joven		56	52,3
Aduldez intermedia		28	26,2
Aduldez tardía		5	4,7
Total		107	100

Instrumentos

Para la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

Escala de Clima Organizacional (EDCO) fue diseñada y elaborada en la Universidad Konrad Lorenz, Bogotá, por Acero, Lizarazo Sandra, Quevedo y Sanabria en 1999. El instrumento se diseñó y se orientó en el modelo teórico de Litwin y Stringer, la escala contiene ocho dimensiones; relaciones interpersonales, estilo de gestión, sentido de pertenencia, recompensas, disponibilidad de recursos, estabilidad, calidad, coherencia en la gestión y valor colectivos. La escala está formada por 40 preguntas, divididas igualmente entre preguntas positivas las cuales son; 1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40. y preguntas negativas, las cuales vendrían a ser; 3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34,35, 39. Las respuestas están diseñadas con escala de Likert (Siempre, casi siempre, muchas veces, muy pocas veces y nunca), Califica el clima organizacional en tres niveles, donde los puntajes del 40 a 93 indican un nivel bajo, los puntajes 94 a 147 indican un nivel promedio y los puntajes 148 a 200 indican un nivel alto, por lo que se tiene en cuenta que el puntaje mínimo y el máximo posible es de (40 y 200) (Reyes, 2016).

La validez en una prospección el cual se determina por la revisión del contenido, de los indicadores con los ítems (preguntas) que presentan las variables pertinentes. para lo cual se expone a la valoración de los expertos, quienes emitirán su parecer en relación a aspectos tales como: claridad en la redacción, congruencia con la prueba, contexto, dominio del constructo y las sugerencias. Los aportes suministrados permitieran validar la prueba para ser aplicada (Hernández, et al, 2014)

Con base en este criterio, el instrumento fue expuesto al juicio por expertos, donde los especialistas han examinado el instrumento, para medir la efectividad de la recolección de datos y su contenido, tal como lo muestra la tabla 2, donde los resultados obtenidos por la V de Aiken, son mayores al 0.95, esto nos indica que el instrumento en general, dimensión y las preguntas, poseen una alta validez. Así mismo se muestra que, respecto a la propiedad psicométrica de confiabilidad, se demostró que la escala de clima organizacional alcanza un alfa de Cronbach de .717, esto indica que el instrumento en cuestión es aceptable.

Tabla 2

Grados de confiabilidad y validez del instrumento escala de clima organizacional (EDCO)

Escalas	Alfa de Cronbach	V de Aiken	N de elementos
Escala de clima organizacional	,717	0.99	40

Escala SL-SPC, fue elaborado por Palma (2005) en Lima, Perú. la escala te permite encontrar el grado de la Satisfacción Laboral en general y específico en relación a sus 4 dimensiones las cuales son; Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. El cuestionario utiliza la escala de Likert y tiene 36 items, con preguntas positivas y negativas.

Los datos se recolectaron mediante una evaluación presencial, para poder interactuar con el personal en la unidad, se cumplieron los siguientes protocolos de bioseguridad prueba rápida y molecular para el descarte sobre COVID – 19, permanecer más de dos días para los resultados en el campamento minero, ya teniendo los resultados negativos sobre COVID 19, se tendrá en cuenta su horario de trabajo y descanso, por lo cual en coordinación con la empresa, se tomara 30 minutos de su horario de trabajo y 30 minutos de su horario de descanso, así mismo se tendrá en cuenta los protocolos de seguridad establecidos por el estado (protector facial, guantes y barbijo), luego se les ubicara en una espacio, dándoles la bienvenida, seguidamente se iniciara con una dinámica de relajación, luego se les dará unas breves indicaciones y se les entregara los cuestionarios para su evolución.

El instrumento fue expuesto al juicio por expertos, donde los especialistas han examinado el instrumento, para medir la efectividad de la recolección de datos y su contenido, tal como lo muestra la tabla 3 donde los resultados obtenidos por la V de Aiken, es mayor al 0.95, esto nos indica que el instrumento en general, dimensión y las preguntas, poseen una alta validez. Así mismo muestra un alfa de Cronbach de .661, indicando que es un instrumento cuestionable.

Tabla 3

Grados de confiabilidad y validez del instrumento escala de satisfacción laboral (SLP)

Escalas	Alfa de Cronbach	V de Aiken	N de elementos
Escala de satisfacción laboral	,661	0.99	36

Análisis de datos

Para el procesado de los datos recolectados, se realizó el uso del software estadístico SPSS, de la muestra total que consta de 107 participantes, así mediante la correlación de Spearman se midió el nivel de relación entre las variables, para así describir el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Resultados

A partir de la recopilación de datos, se realizó la codificación, incluida la numeración de cada escala aplicada, y los datos se tabularon en Microsoft Excel y se transfirieron al programa de estadísticas SPSS.

Análisis descriptivo

En la tabla 4, muestra la frecuencia, en relación a los niveles que presentan tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral de la población encuestada, primeramente, en

clima organizacional el nivel medio muestra predominancia, con un 68,2%, seguido de un nivel alto con un 31,8%; sin embargo, en el caso de satisfacción laboral, quien predomina es satisfecho, con un 67,3%, seguido de muy satisfecho representado con un 32,7%.

Tabla 4

Resultados de las variables

		Frecuencia	Porcentaje
Escala de clima organizacional (EDCO)	Nivel medio	73	68
	Nivel alto	34	32
Escala de satisfacción laboral (SL_SPL)	Satisfecho	72	67
	Muy satisfecho	35	33
Total		107	100,0

Pruebas de normalidad

Los resultados vistos en la tabla 5 indican el tipo de distribución de las variables bajo la fórmula de Kolmogorov Smirnov. Clima organizacional presenta un $P < 0.05$, por lo tanto, posee una distribución no normal; la variable satisfacción laboral presente un $p < 0.05$, lo que demuestra un comportamiento igualmente atípico o no normal; razones justificables para el uso del Rho de Spearman para su análisis de correlación.

Tabla 5

Pruebas de normalidad para las variables, clima organizacional y satisfacción laboral

Variables	Media	D.E.	K-S	P
Clima Organizacional	2,32	,468	,434	,000 ^c
Satisfacción laboral	4,33	,471	,429	,000 ^c

Análisis de correlación

Los resultados de la Tabla 6 se observan las correlaciones entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral ($\rho = ,696$; $p = ,000$) lo que indica que la relación no solo es significativa, sino que indica un comportamiento directo es decir, que a medida que el clima organizacional se incrementa cuantitativamente la satisfacción laboral incrementara considerablemente, en cuanto a la correlación de las dimensiones de la variable satisfacción laboral afirman que, la dimensión, relaciones interpersonales, existe correlación directa y significativa ($\rho = ,388$; $p = ,000$), en el caso de estilo de dirección se encontró una relación baja ($\rho = ,240$; $p = ,013$), la dimensión sentido de pertenencia no tiene relación ($\rho = -,189$; $p = ,052$), la dimensión Retribución tiene una relación directa y altamente significativa ($\rho = ,602$; $p = ,000$), en la dimensión Disponibilidad de recursos se halló una relación baja ($\rho = ,264$; $p = ,006$), en la dimensión Estabilidad existe una relación directa y significativa ($\rho = ,446$; $p = ,000$), en la dimensión Claridad y coherencia en la dirección existe una correlación directa significativa ($\rho = ,333$; $p = ,000$), por último en la dimensión valores

colectivos no existe una correlación ($\rho = - ,147$; $p = ,131$).

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Rho	P
Clima organizacional	,696	,000
Las relaciones interpersonales	,388	,000
Estilo de dirección	,240	,013
Sentido de pertenencia	-,189	,052
Retribución	,602	,000
Disponibilidad de recursos	,264	,006
Estabilidad	,446	,000
Claridad y coherencia en la dirección	,333	,000
Valores colectivos	-,147	,131

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021, según los resultados encontrados indica que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, esto indica que a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral, este resultado concuerda, con los resultados de la investigación realizada por Reyes (2016) donde concluyo que el clima organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral, indicando que los colaboradores se encuentran satisfechos en su trabajo. Así mismo Rojas (2014) en su investigación encontró que la relación entre el entorno organizacional y la satisfacción laboral tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores subcontratados en un 57,58%. Multi Service Mining Coin Saqueo S.A.C. lo cual refleja un importante desempeño laboral, estos mismos resultados encontró Quea en el (2018) donde se muestra una relación positiva significativa entre la satisfacción laboral y el ambiente organizacional de la empresa minera "Aruntani" de Moquegua, indicando que cuanto mayor es la satisfacción laboral del trabajador, mayor será el clima organizacional lo que genera un gran impacto en el minero, gracias a estos estudios, se puede evidenciar que el clima organizacional aumenta la eficiencia y la satisfacción laboral de las empresas mineras, porque determina cómo se siente cada colaborador sobre el entorno laboral, el trabajo, el desempeño, la productividad, la satisfacción, y esto desempeña un papel importante en la organización.

Como primer objetivo específico se debe determinar, la relación que existe entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021. A partir del procesamiento estadístico, se encontró, la existencia de una correlación directa y altamente significativa

entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral, tales resultados concuerdan con Gallardo, Carmona & Novales (2010) quienes indican, que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral general.

El segundo objetivo específico es determinar, la relación que existe entre estilo de dirección y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021. A partir del procesamiento estadístico, se encontró, que existe una correlación baja entre estilos de dirección y satisfacción laboral estos resultados se asemejan a los que encontraron Erazo, Alvarez, & Serna (2018) reconociendo que la elección del director radica en fortalecer la relación con los colaboradores y el clima laboral, demuestra que el estilo de gestión que evoluciona desde el enfoque tradicional sigue ganando legitimidad, reputación, que tiene un impacto directo en el desempeño empresarial. Las dos condiciones pueden darse juntas si la organización está en manos de un buen líder, o viceversa, si ocurre un mal ambiente de trabajo y no se alcanzan las metas.

El tercer objetivo específico es determinar, cuál es la relación que existe entre sentido de pertenencia y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021. A partir del procesamiento estadístico, se encontró que no existe una correlación, este resultado difiere con la investigación de Pérez & Campana (2019) quienes encontraron que existe una relación muy importante y positiva entre la atribución y la satisfacción laboral, lo que significa que la amplia gama de atribuciones está relacionada con la alta satisfacción laboral de los empleados de telecomunicaciones, esta diferencia de resultados podría deberse a la diferencia de población, ya que los colaboradores de la empresa constructora e inversiones U&H Star S.A.C., perteneces al rubro minero, los cuales no ven importante el sentido de pertenecía, por ende no afecta al nivel de satisfacción laboral que tengan, a diferencia de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, en quienes si afecta el sentido de pertenencia en su satisfacción laboral.

El cuarto objetivo específico es determinar, cuál es la relación que existe entre retribución y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021, A partir del procesamiento estadístico, se halló, la existencia de una correlación directa y altamente significativa este resultado guarda relación con la investigación Yachas & Gómez (2017) los resultados obtenidos de esta observación, se pudo notar la existencia de una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima Ciudad año 2016, lo cual nos lleva a argumentar que el colaborador se interese por su escena de responsabilidad esto a su vez le permite abundancia individual, lo cual conlleva a una satisfacción laboral.

El quinto objetivo específico es determinar, cuál es la relación que existe entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021. A partir del procesamiento

estadístico, se encontró existe de una correlación directa y significativa entre disponibilidad de recursos y satisfacción laboral, estos resultados se asemejan a los encontrados por Gómez & Benites (2019) indicando que, la disponibilidad de recursos, guarda una relación media, directa y positiva, respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A.

El sexto objetivo específico es determinar, cuál es la relación que existe entre estabilidad y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021. A partir del procesamiento estadístico, se encontró que existe una correlación directa entre estabilidad y satisfacción laboral, las mismas conclusiones llego Regis (2011) evidentemente los trabajos estables garantizan directamente los ingresos de los trabajadores y facilitan a las familias la satisfacción de las necesidades básicas. Por ello, en la empresa se integran empleados profesionales capacitados para asegurar una productividad satisfactoria, armonizando el desarrollo orgánico, económico y social, así como de empleados y trabajadores. Y el resultado es la paz social y laboral.

El séptimo objetivo específico es determinar, cuál es la relación que existe entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021. A partir del procesamiento estadístico, se encontró existe de una correlación directa y altamente significativa entre claridad y coherencia en la dirección y satisfacción laboral, estos resultados se concuerdan con Arboleda (2014) quien encontró que dichas prácticas presentes en la claridad organizacional sí afectan el clima organizacional en las empresas que participan en el presente estudio.

El octavo y último objetivo específico es determinar, cuál es la relación que existe entre valores colectivos y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Juliaca 2021. A partir del procesamiento estadístico, se encontró que no existe relación alguna entre valores colectivos y satisfacción laboral, a diferencia de Mamani (2016), en su estudio, hubo una relación significativa entre los valores organizacionales y la satisfacción laboral entre el personal administrativo de la presidencia territorial de Moquegua en el 2016. Esta tendencia ocurre con las dos variables probadas: Valor colectivo y satisfacción laboral. La fuerza y resistencia de este descubrimiento empírico, y la organización normal percibida, enfatiza el hecho de que los empleados tienden a evaluar las variables de actitud y desempeño de diferentes maneras.

Conclusiones

Con un 95% de confianza, se asevera la efectividad de una conexión directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021, indicando, La satisfacción laboral aumenta significativamente al nivel que aumenta numéricamente el clima y/o entorno organizacional. En lo que concierne a los niveles de las variables, en clima organizacional, se encontró que el nivel medio muestra predominancia, con un 68,2%, seguido de un nivel alto con un 31,8%; en relación, a la variable de satisfacción laboral, predomina el nivel satisfecho, con un 67,3%, seguido de muy satisfecho representado con un 32,7%.

Con un 95% de confianza, se afirma la existencia de una relación directa y muy significativa, entre la dimensión relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021.

Con un 95% de confianza, se afirma la existencia de una relación directa y moderada, entre la dimensión estilo de dirección y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021.

Con un 95% de confianza, se afirma la existencia de una relación, entre la dimensión sentido de pertenencia y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021.

Con un 95% de confianza, se afirma la existencia de una relación directa y altamente significativa entre la dimensión retribución y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021.

Con un 95% de confianza, se afirma la existencia de una relación directa y altamente significativa, entre la dimensión disponibilidad de recursos y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021.

Con un 95% de confianza, se afirma la existencia de una relación directa y significativa, entre la dimensión estabilidad y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021.

Con un 95% de confianza, se afirma la existencia de una relación directa y significativa, entre la dimensión claridad y coherencia en dirección y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021.

Con un 95% de confianza, se afirma que no existe de una relación, entre la dimensión valores colectivos y satisfacción laboral en los colaboradores de la contrata minera “Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.” Juliaca, 2021.

Referencias

- Arboleda, L. I. (2014). *Relación entre la claridad organizacional y el clima organizacional*. Universidad EAFIT.
- Ccama, R. C. M. (2021). *Engagement en la satisfacción laboral del personal de la municipalidad provincial de san antonio de putina, periodo 2020*.
- ERAZO Muñoz, P. A., Milena, Á. G., & SERNA Gómez, H. M. (2018). Relaciones entre los estilos dedirección y la satisfacción laboral del profesional docente. *espacios*, 10.
- Falcón, M. (2015). *Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la negociación colectiva*, (Tesis de pregrado en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.
- García, G. (2012). *Clima organizacional : hacia un nuevo modelo*. *Porkan*, 5, 2–7.
- Gallardo, R. Y., Carmona, M. A., & Novales., M. R. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacciónlaboral general. *scielo*.
- Gómez, J. M., & Benites, K. T. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A, 2019. repositorio upeu .
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). MéxicoD.F, México: McGraw-Hill.
- Huarca, P. & Ruiz, K. (2016). *satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en arequipa*, universidad nacional de san agustin facultad de psicología, r.r.i.i. y ciencias de la comunicación escuela profesional de psicología (tesis de pregado en psicología). arequipa – Perú
- Mamani, N. V. (2016). Relación entre los valores organizacionales y la satisfacción laboral, en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2016. . escuela de postgrado de la univercidad cesar vallejo .
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pérez Yucra, K. V., & Campana Aguilar, J. M. (2019). Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores deuna empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*.
- Quea, M. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de clima organizacional (edco) en docentes de institucioneseducativas en juliaca*. Juliaca 2020
- Quea, N. (2018). *Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de lacompañía minera aruntani sac- moquegua 2018*. Universidad san agustin de arequipa, 1–132.
- Reyes, W. G. P. (2016). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores obreros de la empresaespecializada contratistas mineros y civiles del Perú, retamas – parcroy. 2015*. *Revista cenic. Ciencias biológicas*, 152(3), 28.
- Rojas, C. (2014). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la contrata serviciosmineros múltiples sajujo s.a.c. del distrito de pataz - la libertad en el año 2013*.
- Regis Celaya, J. M. (2011). Estabilidad laboral y su relacion con la satisfaccion laboral. Universidad Autónoma de CiudadJuárez.

Yachas Espinoza, R. M., & Gómez Briceño, A. E. (2017). Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016. cesar vallejo, escuela de postgrado.

Vallejo, E. (2010). *Satisfacción laboral: utopía o realidad*. (vol. 4, issue 3).