

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



Una Institución Adventista

**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**

Tesis

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Administración
de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

Por

Juan Antonio García Suárez

Lima, Perú

Octubre de 2017

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

| | |
|-------------|---|
| TA | García Suárez, Juan Antonio |
| 3 | 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 / Juan Antonio García Suárez. Asesor: Mg. Yanet Kelita Bailón Miranda. Lima, 2017 |
| G22 | |
| 2017 | 84 hojas: tablas, anexos |
| | Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales. Escuela de Posgrado, 2017. Incluye referencias y resumen. Campo del conocimiento: Administración |
| | 1. Clima organizacional. 2. Satisfacción laboral. 3. Propósito 4. Distribución de actividades. |

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos del Cantón Mocahe – Ecuador, 2016

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial

JURADO DE SUSTENTACIÓN

Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez
Presidente

Mg. Jesús Ezequiel Bararano Auqui
Secretario

Mg. Yanet Kelita Bailón Miranda
Asesora

Dr. Christian Daniel Vallejos Angulo
Vocal

Mg. Gloria Inés Luy Medina
Vocal

Lima, 03 de octubre de 2017

DGI – 13 ACUERDO DE ENTENDIMIENTO¹ ENTRE EL AUTOR Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ACUERDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL AUTOR Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Este acuerdo se establece entre el autor y la Universidad Peruana Unión y se registra el 03 de octubre 2017.

Conste por el presente documento el Acuerdo de Entendimiento entre JUAN ANTONIO GARCÍA SUÁREZ, identificado con Pasaporte N° 1716624844, nacionalidad: Ecuatoriana, domiciliado en Urbanización Los Rosales 3ra etapa, Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador a quien en adelante se le denominará EL AUTOR; y de la otra parte UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN, con R.U.C. N° 20138122256, con domicilio legal en Villa Unión-Raña, altura del Km. 19 de la Carretera Central, distrito de Lurigancho-Chosica, provincia y departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará LA UNIVERSIDAD, representada por su Rectora Dra. Teodosia Maximina Contreras Castro, identificada con D.N.I. N° 10168821, quien señala el mismo domicilio de su representada, facultada según nombramiento y poder otorgados en sesión ordinaria de la Asamblea Universitaria del 03 de octubre del 2017.

Yo EL AUTOR, reconozco haber leído y comprendido los términos de licencia que acompañan a este documento y forman parte del mismo y estoy de acuerdo en aceptar las condiciones en ellos expuestos:

- **Parte 1.** Términos de la licencia otorgada a LA UNIVERSIDAD para la publicación de las obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional.
- **Parte 2.** Términos de licencia Creative Commons para publicación de obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD.

Además, en la condición de autor de la obra, es de mi competencia:

- Estar en contacto con la dirección del Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD en lo referente al contenido y asuntos informáticos.
- Proporcionar la información necesaria para crear y mantener las colecciones.
- Aceptar colaborar en lo referente a su situación, según lo requiera el CRAI de LA UNIVERSIDAD.



JUAN ANTONIO GARCÍA SUÁREZ
e-mail: jgarcia@upu.edu.pe

LA UNIVERSIDAD

¹ El presente documento tiene su apoyo legal en el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor, actualmente vigente en el Perú, publicado el 24 de abril de 1996, y sus normas modificatorias. Los artículos señalados de la forma "Leer el artículo", sirven únicamente como guía para el lector. Se recomienda leer todo el Decreto Legislativo

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Yo **YANET KELITA BAILÓN MIRANDA**, identificado con DNI N° 10643317, adscrito a la Facultad de Ciencias Empresariales, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: *"Clima organizacional y satisfacción laboral de la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosas de los Ríos del Cantón Mocache, Ecuador, 2016"* constituye la memoria que presenta el Bachiller **JUAN ANTONIO GARCÍA SUÁREZ** para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo dejo constancia de que las opiniones y declaraciones en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometo a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Lima, Ñaña, a los 03 días del mes de octubre de 2017.

Mg. YANET KELITA BAILÓN MIRANDA

Asesora

DEDICATORIA

A mis queridos padres Norma y Juan, por haberme infundido valores, principios y dar amor incondicional a mis semejantes.

A mis familiares, por sus consejos de perseverar en cumplir mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, dador de la vida y salud.

A mi pequeña familia y a mis padres por el apoyo incondicional que a pesar de las adversidades supe salir adelante.

Al personal docente por compartir sus conocimientos y ser profesional competente.

Al Magister Jesús Bejarano, por el apoyo incondicional en el desarrollo de la tesis.

Además, a la gerencia general de la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosas de los Ríos del Cantón Mocache por permitir la obtención de la información y desarrollar la presente investigación.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA..... | vi |
| AGRADECIMIENTOS..... | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | xi |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xii |
| RESUMEN..... | xiii |
| ABSTRACT..... | xiv |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| EL PROBLEMA..... | 1 |
| 1.1. Descripción de la situación problemática..... | 1 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 3 |
| 1.2.1. Problema general..... | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 3 |
| 1.3. Justificación..... | 4 |
| 1.4. Objetivos..... | 5 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 5 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.5. Hipótesis y variables..... | 6 |
| 1.5.1. Hipótesis general..... | 6 |
| 1.5.2. Hipótesis específicas..... | 6 |
| 1.5.3. Variables..... | 7 |
| CAPÍTULO II..... | 8 |
| BASES TEÓRICAS..... | 8 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 8 |

| | |
|--|----|
| 2.1.1. Antecedentes internacionales. | 8 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales. | 10 |
| 2.2. Marco histórico | 12 |
| 2.2.1. Marco histórico del clima organizacional. | 12 |
| 2.2.2. Marco histórico de la satisfacción laboral. | 13 |
| 2.3. Marco filosófico | 15 |
| 2.4. Marco teórico..... | 16 |
| 2.4.1. Clima organizacional..... | 16 |
| 2.4.2. Satisfacción laboral. | 27 |
| 2.5. Marco Conceptual | 30 |
| CAPÍTULO III | 32 |
| METODOLOGÍA..... | 32 |
| 3.1. Tipo de investigación | 32 |
| 3.2. Diseño de la investigación | 32 |
| 3.3. Población y muestra | 35 |
| 3.3.1. Población. | 35 |
| 3.3.2. Muestra. | 35 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 35 |
| 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos..... | 36 |
| CAPÍTULO IV | 37 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 37 |
| 4.1. Tipología sociodemográfica de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache. | 37 |
| 4.1.1. Tipología general..... | 37 |
| 4.1.2. Nivel de educación. | 38 |

| | |
|--|----|
| 4.2. 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 | 38 |
| 4.2.2. 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. | 42 |
| 4.2.3. 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. | 44 |
| 4.2.4. 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..... | 46 |
| 4.2.5. 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..... | 48 |
| 4.2.6. 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. | 50 |
| 4.3. Discusión | 51 |
| CAPÍTULO V | 55 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 55 |
| 5.1. Conclusiones..... | 55 |
| 5.2. Recomendaciones..... | 57 |
| REFERENCIAS | 59 |
| ANEXOS | 62 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Tipología sociodemográficos | 37 |
| Tabla 2. Nivel de Educación | 38 |
| Tabla 3. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov..... | 40 |
| Tabla 4. Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral..... | 40 |
| Tabla 5. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable Propósito..... | 42 |
| Tabla 6. Relación entre Propósito y Satisfacción Laboral..... | 42 |
| Tabla 7. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de Distribución de actividades | 43 |
| Tabla 8. Relación entre Distribución de actividades y Satisfacción Laboral. | 44 |
| Tabla 9. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de relaciones interpersonales | 45 |
| Tabla 10. Relación entre las Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral. | 46 |
| Tabla 11. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de liderazgo | 47 |
| Tabla 12. Relación entre Liderazgo y Satisfacción Laboral..... | 48 |
| Tabla 13. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de retribución | 49 |
| Tabla 14. Relación entre Retribución y Satisfacción Laboral | 49 |
| Tabla 15. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de mecanismos útiles | 51 |
| Tabla 16. Relación entre mecanismos útiles y satisfacción laboral..... | 56 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Histograma de satisfacción laboral | 39 |
| Figura 2. Histograma de clima organizacional | 39 |
| Figura 3. Histograma de distribución normal de la dimensión propósito | 41 |
| Figura 4 . Histograma de distribución normal de la dimensión distribución de actividades | 43 |
| Figura 5. Histograma de distribución normal de la dimensión Relaciones interpersonales. | 45 |
| Figura 6. Histograma de distribución normal de la dimensión liderazgo..... | 47 |
| Figura 7. Histograma de distribución normal de la dimensión retribución..... | 48 |
| Figura 8. Histograma de distribución normal de la dimensión Mecanismos útiles..... | 50 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| Anexo 1. Cuestionario de Clima Organizacional..... | 66 |
| Anexo 2. Matriz de consistencia..... | 70 |

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue 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. El tipo de estudio se desarrolló en base al tipo descriptivo correlacional debido que las variables de estudio ya existen en la realidad, y no se debe manipular ninguna variable. La población manifestada para este estudio estuvo representada por 302 individuos que está conformada tanto por la parte administrativa y operativa de la empresa. Los instrumentos utilizados para la investigación fueron el cuestionario de clima organizacional de Marvin Weisbord y el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. Los resultados generales mostraron que existió una escasa correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral ($r = 0.127^*$). Además, se mostraron que existió una débil correlación ($r= 0.028$) entre el propósito y la satisfacción laboral, una ínfima correlación ($r= 0.111$) entre la distribución de actividades y la satisfacción laboral; una ínfima correlación ($r= 0.048$) entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, una escasa correlación ($r= 0.158^{**}$) entre el liderazgo y la satisfacción laboral; una escasa correlación ($r= 0.130^*$) entre la retribución y la satisfacción laboral, y una negativa correlación ($r= -0.115$) entre los mecanismos útiles y la satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, propósito, distribución de actividades, relaciones interpersonales, liderazgo, retribución, mecanismos útiles.

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of “Asociación de productores y abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos del canton Mocache”. The type of study was developed based on the descriptive correlational type because the study variables already exist in reality, and no variables should be manipulated. The population manifested for this study was represented by 302 individuals that are conformed so much by the administrative and operative part of the company. The instruments used for the research were the Marvin Weisbord organizational climate questionnaire and the Meliá and Peiró job satisfaction questionnaire. Overall results showed that there was a poor correlation between the variables organizational climate and job satisfaction ($r = 0.127 *$). In addition, there was a weak correlation ($r = 0.028$) between the purpose and job satisfaction, a very small correlation ($r = 0.111$) between the distribution of activities and job satisfaction, a moderate correlation ($r = 0.048$) ($r = 0.158 **$) between leadership and job satisfaction, a poor correlation ($r = 0.130 *$) between pay and job satisfaction and a negative correlation ($r = -0.115$) between useful mechanisms and job satisfaction.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

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 inquietudes sobre estas investigaciones, dan inicio a partir de disciplinas variadas como la psicología, la administración, economía, la estadística, entre otras. Estas disciplinas estudian las diferentes percepciones que tienen las empresas y los trabajadores acerca del cultivo del clima organizacional y la forma como influye o es influenciado en un entorno de fuerzas que se retroalimentan en lo socioeconómico, laboral y familiar. Las empresas cultivan su propia misión, visión, valores, cultura y recursos que se diferencian entre las competencias.

Las familias de donde provienen los trabajadores disponen de objetivos individuales y sistemas de valores propios que le otorgan su percepción de la realidad. Esta percepción de la realidad que tiene el trabajador sobre la empresa en el cual trabaja, se conoce como clima organizacional. Su cultivo determinará su influencia en la satisfacción laboral del trabajador tenedor de su capital de trabajo.

De acuerdo con Quintero (2008), el clima organizacional es un elemento multidimensional que puede descomponerse en estructuras organizacionales, tamaño de la organización, medios de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. Según Randmaa (2014), el clima organizacional, al cual también se conoce como clima o ambiente laboral, cobra importancia para las empresas que buscan mejorar la competitividad con la finalidad de lograr una mayor productividad con eficiencia y calidad, teniendo siempre en cuenta que una empresa que es competitiva en el mercado tiene la oportunidad de lograr grandes resultados y otorgar mayor satisfacción laboral a sus trabajadores. Por su parte, Visbal (2014) menciona que la comprobación del clima organizacional sobre el nivel de satisfacción ayuda a generar un diagnóstico de las organizaciones, generar reflexión y desencadenar consenso entre los trabajadores para lograr el desarrollo de cambios sustentables y poder obtener resultados relevantes que permitan un crecimiento tanto personal como institucional de todos los integrantes que están involucrados en este proceso.

Los estudios realizados sobre clima organizacional y satisfacción laboral brindan información valiosa para una adecuada gestión de cambio, ya que se orienta al análisis del personal que forma parte de la organización con enfoque sistémico y cambios estratégicos con la finalidad de que los actores sociales y empresariales practiquen una cultura organizacional que armonicen el clima y satisfacción entre ellos.

Teniendo en cuenta lo mencionado, se manifiesta que la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos, cuenta con más de 300 empleados entre directivos y personal operativo. Participa en el mercado en condiciones productivas y comerciales adecuadas. Sin embargo, el personal empleado no está satisfecho con el clima organizacional por motivos relevantes como las pocas relaciones interpersonales,

instalaciones productivas pequeñas que imposibilitan el desplazamiento del personal y de los materiales, exigencia laboral no compensada con las remuneraciones, reducida motivación laboral al personal empleado y la exigencia de laborar fuera del horario establecido, lo que ocasiona insatisfacción laboral de los miembros de la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es 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, 2016?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación que existe 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, Ecuador, 2016?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la distribución de actividades 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, 2016?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales 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, 2016?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo 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, 2016?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la retribución 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, 2016?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los mecanismos útiles 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, 2016?

1.3. Justificación

En el campo social la investigación ayudará a determinar los aspectos negativos de la organización y mejorará las relaciones interpersonales entre la empresa y los empleados; además, influirá su relación con su ambiente de trabajo. Participará en el mercado con una imagen corporativa distinta y competitiva que mejorará el nivel de vida de los colaboradores.

La investigación tendrá un valor económico, porque mejorará el clima organizacional toda vez que la empresa estimulará y motivará al personal por sus rendimientos e incremento de los ingresos de los miembros individuales y familiares de la institución.

La investigación manejará conceptos, definiciones y teorías de fuentes primarias y secundarias que darán valor significativo al estudio con el pasar del tiempo. Los elementos teóricos ayudarán de manera relevante en la investigación para la interpretación de los resultados.

La utilidad metodológica de la investigación se considera importante porque empleará instrumentos reconocidos a nivel empresarial y servirá de referente para otras investigaciones según sus intereses que perciben cada una de ellas.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general.

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 del Cantón Mocache, Ecuador, 2016.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe 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, Ecuador, 2016.
- Determinar la relación que existe entre la distribución de actividades 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, 2016.
- Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales 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, 2016.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo 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, 2016.
- Determinar la relación que existe entre la retribución 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, 2016.

- Determinar la relación que existe entre los mecanismos útiles 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, 2016.

1.5. Hipótesis y variables

1.5.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa 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., Ecuador, 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre el propósito 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, 2016.
- Existe relación significativa entre la 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, Ecuador, 2016.
- Existe 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, Ecuador, 2016.
- Existe relación significativa 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, 2016.

- Existe relación significativa 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, 2016.
- Existe relación significativa 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, Ecuador, 2016.

1.5.3. Variables.

Variable predictora: Clima organizacional.

Variable de criterio: Satisfacción laboral.

CAPÍTULO II

BASES TEÓRICAS

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Según Hospinal (2013), en su artículo científico titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C.”, publicado en la revista de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de la ciudad de Lima, indica que el estudio tiene como objetivo determinar el nivel actual del clima organizacional y satisfacción laboral, determinar la relación que existe entre ambas variables y los principales factores críticos que afectan a cada una de estas variables, en la empresa F y D inversiones S.A.C. Para la medición de la información mediante instrumentos, se utilizó como instrumentos los cuestionarios de clima organizacional y satisfacción laboral, validados por Chiang (2008), los cuales determinaron que los componentes críticos del clima organizacional son: equidad, cohesión y reconocimiento; determinando su importancia en conjunto el 99.1%. Los componentes críticos de la satisfacción laboral son: satisfacción por el trabajo en general, con el ambiente físico, las oportunidades de desarrollo y satisfacción en relación empleado-jefe, dejando constancia que la importancia globalizada de éstos cuatro factores alcanza el 99.8%.

En la investigación de Nuñez (2011), denominada “Clima organizacional y satisfacción laboral, una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad” publicado en la revista Salud de los trabajadores de la ciudad de Maracay-Venezuela, indica que el estudio realizado busca conocer las diferencias que existen entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral; además de la relación entre ambos constructos en los hospitales chilenos del sector público, comparándolos según sea de alta o baja complejidad. Se determina que es un estudio empírico transversal, los cuales se describen a las entidades mediante cuestionarios de clima organizacional basados en la autonomía, cohesión, confianza, apoyo, presión, equidad, reconocimiento e innovación y por el lado de la satisfacción laboral determina la satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el medio físico del trabajo, satisfacción con el trabajo, satisfacción relacionada con las oportunidades de desarrollo, satisfacción con la supervisión, satisfacción con el reconocimiento, siendo estos instrumentos adaptados, desarrollados y validados. Para la validación de los instrumentos se tomó una muestra de 1239 trabajadores de tres hospitales públicos y los valores del coeficiente de fiabilidad fueron de 0.9, considerado como bueno y definen una consistencia interna en las escalas. Los resultados muestran que en las dimensiones de las dos variables, no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre ambos tipos de hospitales.

El artículo denominado “El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación” realizado por Manosalvas (2015), estudiado en el

personal del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la ciudad de Esmeraldas del Ecuador, y publicado en la revista AD MINISTER de la Universidad EAFIT de la ciudad de Bogotá-Colombia, tuvo como objetivo dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países y proponer un modelo generalizable hacia otro tipo de organizaciones, que sirva de base para la implementación de estrategias enfocadas en una mejor gestión del talento humano. El instrumento de medición de las dimensiones del clima fue de Chiang, Salazar y Núñez (2007). El método de respuesta empleado fue la escala de Likert. Midió la satisfacción a través de cinco dimensiones y el método de respuesta fue el de Likert. La población encuestada para este estudio fue de 130 personas del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y se obtuvo como resultado obtenido que un valor de Chi cuadrado es igual a 7596.014, $p < 0.01$ y como este valor es menor al nivel aceptado de $p = 0.2$, es una muestra de que el modelo no muestra un buen ajuste.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

En la tesis denominada “El clima organizacional y su influencia en la satisfacción de los trabajadores del Centro de Servicios Ambientales y Químicos CESAQ” realizada por Inca (2012) en la ciudad de Quito- Ecuador, tuvo como objetivo determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral, determinando que la ruptura de las relaciones interpersonales y trabajo en equipo deficiente indica los factores negativos del clima organizacional dentro de las empresas; de esta manera influyen de manera negativa en la satisfacción laboral, lo mismo que una vez que se obtiene estos resultados se pueden determinar estrategias para mejorar el clima organizacional. La investigación estuvo fundamentada en la teoría bifactorial de Herzberg, el mismo que está basado en los factores

de influencia del ambiente laboral; desarrollado en dos partes muy importantes: clima organizacional y satisfacción. Esta investigación fue mixta correlacional, no experimental basada en un método inductivo deductivo y estadístico. La población encuestada para esta investigación fue de treinta y un funcionarios cuyos resultados han evidenciado en la pre-evaluación, comunicación y las relaciones interpersonales malas y baja satisfacción, siendo estos resultados variados a medio y alto, producto de la aplicación de planes de capacitación. Se determinó que la satisfacción no solo guardaba relación con el clima organizacional, sino que estaba relacionado con factores de carácter personal, familiar y social.

El estudio de tesis denominado “El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hogar del Adulto Mayor San Ignacio de Loyola-HAMSIL” desarrollada por Hidalgo (2015) en la ciudad de Quito - Ecuador tuvo como objetivo fundamental determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Su hipótesis menciona que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral. La fundamentación de este estudio estaba basada en el criterio científico de Fuentes (2006), quien manifestó que “el clima laboral está dado por las relaciones existentes entre los elementos que intervienen en el proceso productivo, capacidad de desenvolvimiento, estímulos dirigidos a los empresarios y trabajadores, son elementos que enriquecen y fortalecen el clima organizacional y consecuentemente la productividad”. La investigación fue de tipo correlacional no experimental. Esta investigación fue realizada con una población de quince empleados del centro de atención al Adulto Mayor. La conclusión general indicó que existió relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

2.2.Marco histórico

2.2.1. Marco histórico del clima organizacional.

Con el pasar de los años, en la historia sobre temas administrativos, se ha podido palpar el crecimiento agigantado en las empresas y así mismo sus exigencias provenientes de un ambiente muy cambiante. El término de clima organizacional surge en la década de los 30, así lo afirma Lewin (1988) al referirse a una atmósfera psicológica, la misma que se revelaba con una realidad empírica, modificable y medible donde las organizaciones no son vistas desde un enfoque humanístico sino también sistémico, siendo Kurt el primero en declarar en estudio los temas organizacionales. Luego de más de dos décadas Litwin y Stinger (1968), conceptualizan el clima como una característica del ambiente interno de las organizaciones, que puede ser medido y expresado por sus colaboradores, lo cual influye en su comportamiento laboral y puede ser expresado de manera cuantitativa. Los estudios realizados por Betzhold (2006), sobre el clima organizacional los enmarcó los experimentos diseñados por Lewin, Lippit y White en 1939, quienes estudiaron los efectos que se obtienen de los diferentes tipos de liderazgos, ya sean los democráticos, laissez y autoritario, obteniendo como resultado que los tipos de liderazgos variados revelan diferentes atmósferas sociales.

El clima organizacional es un tema de mucho interés desde los años 30 hasta la actualidad, dejando de formar parte de los elementos insignificantes en las organizaciones, para formar parte de los puntos neurálgicos de mayor importancia estratégica, indicando Alcover (2004) que el origen de los estudios del clima organizacional están también remontadas en la investigación de Lewin (1988), quien además de trabajar en conjunto con Lippit y White, fomentan el tema clima social, termino con el cual el comportamiento del ser humano conformado por la interacción del ambiente y la persona.

El clima organizacional es considerado como una Gestalt que es una totalidad organizada y significativa que se basa en patrones percibidos que se relacionan con todas las experiencias y conductas específicas de cada uno de los colaboradores de las empresas en determinados contextos; es decir, el sentido que le otorgan las personas a los patrones de las experiencias y de las conductas que realizan, o las demás personas involucradas en las situaciones diarias.

Dentro del estudio del clima organizacional Baguer (2005) manifiesta que con el pasar del tiempo se determinó los factores que permitieron medir de manera adecuada el clima organizacional y fortaleció de una o de otra manera las debilidades de la empresa, siendo esto beneficioso para los clientes tanto internos como externos de la empresa. Al respecto, Chiang (2008) afirma que el clima en el transcurso del tiempo se ha convertido en una propiedad de la organización y es un eje principal, que determina el enfoque de la organización al momento de obtener los resultados, sean individuales o en conjunto. Además, Ekvall (citado en Chiang, 2008) manifestó que desde una perspectiva individual el clima organizacional en el tiempo se ha transformado en un conjunto de conductas y actitudes que determinan las características de la empresa, la cual se origina y desarrolla en todas las interacciones que existen entre los componentes involucrados siendo estos los colaboradores y el entorno de la organización, permitiéndole a cada miembro percibir y describir el clima organizacional en función a sus propias percepciones.

2.2.2. Marco histórico de la satisfacción laboral.

Existen varias definiciones de satisfacción laboral, por el cual, a inicios del siglo XX, un estudio realizado por Taylor (1911) muestra la relación existente en la satisfacción de los colaboradores con las promociones, el pago de los incentivos, entre otros, dando inicio a investigaciones posteriores para afianzar los conocimientos relacionados con estos temas.

Elton Mayo entre los años 1924 y 1933 realiza estudios en Hawthorne studies, y se observaron distintos efectos en las circunstancias en las que desarrollaban sus actividades los empleados, lo cual afectaba su productividad, por lo cual en 1945 el mismo Elton Mayo determina que la interacción con los grupos de trabajo era determinante para mejorar la satisfacción laboral de cada uno de los miembros de las empresas, siendo también otros factores relevantes la seguridad, reconocimiento, logros, entre otros.

Luego nace la conceptualización emitida por Hoppock (1935), quien considera que la satisfacción laboral forma parte de una satisfacción general de la vida y la relaciona con la capacidad que tiene el individuo de adaptarse a alguna situación y poder comunicarse con otros. Luego de unos años Furnham (1953) testifica que la satisfacción laboral es diferente dependiendo de la medida de las necesidades en un trabajo y que estas sean realmente satisfechas.

En el planteamiento de la jerarquía de las necesidades humanas desarrolladas por Maslow (1954), se incluye de manera diferenciada la satisfacción laboral, mediante las necesidades de seguridad, fisiológica, de estima, de afiliación y autorrealización. Finalizando los años 60 Herzberg (1959) estudia la teoría de la satisfacción laboral basándose en la jerarquía planteada por Maslow, lo cual manifiesta que no todos los elementos tienen relación con la satisfacción, separando los factores de necesidades fisiológicas como factores de higiene.

Para Lawler (1973) la satisfacción laboral en el tiempo estará reflejada por la diferencia entre las cosas que el empleado recibe de su trabajo y lo que realmente debe recibir. Por su parte Weinert (1987) considera que la satisfacción laboral en el tiempo estará basada en la valoración que realiza cada individuo en referencia a los aspectos estructurales y procesuales de la organización en la que desempeña sus actividades. Sin embargo, Harpaz (1983)

manifiesta que la satisfacción laboral estará conformada por elementos afectivos, cognitivos y conductuales, los mismos que pueden ser variables en consistencia y magnitud y que se pueden adquirir de varias fuentes y que cumplirán distintas funciones para cada individuo.

La historia de la satisfacción laboral sigue esta misma línea basada en la argumentación presentada por Meliá (1989) el mismo que distingue entre actitud o disposición para poder desarrollar algo de manera determinada en relación con aspectos específicos del puesto de la organización, siendo la satisfacción de hoy basada en actitudes y dimensiones como la parte afectiva y conductual que desarrollan los empleados en la organización.

2.3. Marco filosófico

Dios, máximo creador del cielo y de la tierra nos indica y nos motiva cada día a ser mejores y poder desarrollar nuestras actividades con las habilidades que Él nos proporciona como seres humanos capaces de pensar, analizar e interpretar cada una de nuestras acciones, pero de forma honesta y buscando el beneficio de los demás, brindando apoyo a todo el que lo necesite, obteniendo como resultado tener un mejor clima en nuestra empresa, precisamente como cuando Jesús se reunía con sus discípulos, todo era paz y armonía, porque el ambiente era amigable y lleno de felicidad, tal como nos indica el libro de Mateo en el desarrollo de la historia y vida de nuestro Señor, y así mismo eso desencadena muchas cosas buenas como la satisfacción en cada uno de los que forman parte de su cúpula, dejando claro que así como Dios quiere nuestro beneficio, Jesús también quiere que expresemos ese amor por nuestros prójimos, ya que en la cita bíblica de Marcos 12-31: Dios nos dice que debemos amar a nuestros prójimos, siendo esto importante para poder generar un buen clima en nuestras empresas y la satisfacción laboral vendrá por añadidura.

Elena G de White (2003) en su obra Liderazgo Cristiano manifiesta que cuando existe el respeto hacia uno mismo, respetaremos a Jesucristo. No debemos mostrar preferencias, porque el señor no muestra nunca preferencia hacia sus escogidos, por lo cual se puede interpretar estas palabras que nosotros como miembros de una empresa siempre debemos trabajar enfocados y enmarcados en beneficio de cada uno de los que forman parte de la institución, siguiendo el legado que Jesucristo nos enseñó. En el campo empresarial, el clima organizacional también puede darse a través del ejercicio del liderazgo con influencias en la satisfacción laboral.

Una de las obras de mayor relevancia de Elena G de White (2001) denominada el Ministerio Medico nos habla sobre el liderazgo, indicando que la influencia del mismo en las instituciones deber ser por hombres y mujeres que posean devoción y piedad, de igual manera que no sean egoístas ni mucho menos estrechos, sino más bien conscientes y abnegados y brinden su máximo esfuerzo y sacrificio para la gloria de Dios. Los mismos que deben estar en el mundo, pero que no sean del mundo, ya que los hombres de tal carácter se encaminaran con el señor y enseñaran constantemente a los demás por precepto y sobre todo por ejemplo. La práctica del clima organizacional se da con ejemplo y no por conceptos.

2.4. Marco teórico

2.4.1. Clima organizacional

2.4.1.1. Definición de clima organizacional.

Actualmente, es normal hablar de clima organizacional, pero existen muchos desacuerdos teóricos en aspectos como si existe un concepto bien definido y concreto que defina el clima organizacional, si los instrumentos y métodos realmente miden el clima o si el clima

organizacional es igual que la satisfacción laboral, por lo cual se van a mencionar algunos de los diferentes aportes de autores que han conceptualizado el clima organizacional.

Cornell (1955) define el clima organizacional como una mezcla de percepciones e interpretaciones que los individuos realizan en las empresas con relación a sus compañeros, lo que quiere decir que se enfoca más en las relaciones interpersonales. Para McClelland (1968), el clima organizacional está basado en la incidencia que brindan las motivaciones sociales con la necesidad de logro, poder y pertenencia en el desarrollo del comportamiento individual, lo cual se dice que puede influenciar en la percepción del clima organizacional.

Según Campbell (1976) el clima organizacional se define como el resultado de la estructura y de los diferentes procesos que se generan en las organizaciones, los cuales están relacionados con perfiles de comportamiento de cada uno de sus integrantes.

Dentro de las definiciones manifestadas por Seisdedos (1996) el clima organizacional es la agrupación de percepciones con enfoque global que cada individuo tiene con su organización, que no es más que el reflejo de las interacciones que existe entre ambas partes. Manifiesta además que el enfoque relevante está basado en cómo cada sujeto percibe el entorno en el que desarrolla sus actividades, independientemente de la manera como lo perciben los demás, lo que permite llegar a la determinación que el clima organizacional es más una dimensión individual de los colaboradores que de la organización con enfoque general.

El clima organizacional, según Rodríguez (2001), son las apreciaciones compartidas por todos los integrantes de una empresa referente al trabajo o ambiente físico en el que éste se desarrolla, sin excluir las relaciones interpersonales que están basadas en torno al

individuo y las diferentes regulaciones formales que tienden afectar las condiciones del trabajo.

En base a lo manifestado anteriormente, se concluye que el clima organizacional es un conjunto de apreciaciones que logra obtener cada miembro de una empresa referente a los procedimientos organizacionales, sean estas las políticas, el tipo de liderazgo, la recompensa o las relaciones interpersonales, entre otras características.

Se debe tener claro además que cada individuo tiene una percepción o apreciación distinta y está determinada por el comportamiento del sujeto en la empresa, dejando claro de esta manera que el clima organizacional es indistinto de una compañía a otra.

2.4.1.2. Teoría del clima organizacional de Likert.

Es importante mencionar que la revisión bibliográfica, sobre las teorías de clima organizacional apoyado en varios autores, manifiestan sus estudios en las teorías de los sistemas propuesta por Likert, quien manifiesta y permite tener una exhaustiva comprensión sobre los diferentes tipos de climas que pueden surgir dentro de una empresa. Likert es un investigador muy importante de la psicología industrial, y sobresale sus teorías en la creación de cuestionarios e investigaciones sobre procedimientos administrativos.

La teoría del clima organizacional de Likert permite prestar atención con un enfoque de causa y efecto la naturaleza que representa los diferentes climas que se estudian, concediendo el análisis de las variables que enmarcan el clima. 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, y en otra parte también influye sus percepciones, esperanzas, capacidades y sus valores, dejando claro que la

reacción de los individuos ante situaciones presentadas siempre se desarrolla en base a la percepción que el colaborador tiene de ésta. Cuando una realidad es influyente en 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 (2004) 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 en la apreciación individual del clima, dejando constancia que las variables son las siguientes: variables causales, variables intermedias y variables finales.

a. Variables causales. Son las variables de características independientes, las cuales tienen la orientación de indicar la evolución y obtención de resultados de la organización. En las variables causales se citan las estructuras administrativas y organizativas, además de las decisiones, competencias y actitudes.

b. Variables intermedias. Estas variables 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. Las variables intermedias son de mucha relevancia porque son las encargadas de constituir los procedimientos organizacionales que enmarcan los procesos de la organización.

c. Variables finales. Se obtienen del resultado del efecto que tienen las variables causales y las intermedias, estas variables finales están enfocadas en determinar los resultados que obtiene la empresa como por ejemplo la productividad, pérdida y ganancia. Dentro del análisis de las variables finales se puede ultimar que los factores intrínsecos y extrínsecos de la organización tienen dominio en el ejercicio de las actividades de cada uno de los integrantes de la organización y generan la forma del medio ambiente en el que la empresa

se desenvuelve. Los factores tanto intrínsecos como extrínsecos no mantienen una influencia directa sobre la organización, pero sí sobre las apreciaciones que sus integrantes tengan de estos factores.

2.4.1.3. Características del clima organizacional.

Según Goncálvez (1997) comprenden las siguientes características:

- El clima describe las características o particulares del ambiente de trabajo las mismas que pueden ser internas o externas.
- Las características son receptadas de manera directa o indirecta por los empleados que desarrollan sus actividades en ese ambiente.
- El clima es el resultado del comportamiento laboral.
- El clima organizacional es un elemento interviniente entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Las características de las empresas son congruentes en el tiempo, se distinguen de un negocio a otro y de un nivel a otro dentro de una misma empresa.
- El clima organizacional conjuntamente con las estructuras y características organizacionales y los integrantes de las organizaciones complementan un sistema interdependiente altamente dinámico.

2.4.1.4. Dimensiones del clima organizacional.

Según Weisbord (1976) las dimensiones que enmarcan la conceptualización del clima organizacional son las siguientes:

2.4.1.4.1. Propósito.

Enfoque general de la comunicación de las características de la compañía para sus colaboradores determinando de manera puntual ¿qué es la organización?, y hacia dónde

quiere llegar, manifestada estas dos preguntas en el propósito de la organización y hacia dónde quiere llegar, dejando claro de ésta manera la misión institucional, la misma que debe tener respuesta a preguntas como: ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos?, y ¿por qué lo hacemos? (Weisbord, 1976).

Para Chiavenato (2009), en su libro denominado Administración de Recursos Humanos, sustenta que la misión institucional es la manifestación del propósito y el alcance de la institución en términos de sus productos y el mercado en el que se desempeña, concluyendo así que la misión da a conocer el papel determinante de la compañía en el mercado en que se desenvuelve y determina su razón de ser y existir.

Para Munch (2005) los propósitos de las instituciones son las finalidades puntuales y esenciales para determinar su existencia, su naturaleza y el carácter de cualquier grupo social o compañía.

La misión y propósitos se prescriben para que subsistan de la mano de la empresa, pero no por ello dejan de estar sujetos a mejoras y modificaciones, ya que existe un entorno cambiante y las actividades propias de la organización no son definitivas.

2.4.1.4.2. Distribución de actividades.

Todas las instituciones independientemente de la naturaleza o campo de acción, están enfocados en trabajar bajo una estructura orgánica, de esta manera el modelo de Marvin Weisbord (1976) indica que la estructura de las organizaciones determina si en las empresas el clima es saludable o no, dejando claro que la estructura está enmarcada en la distribución de actividades, compromisos y funciones de los miembros de la organización.

La estructura organizacional según Franklin (2004) es la división ordenada y sistemática de las unidades de trabajo en congruencia con el objeto de su creación, teniendo como meta

lograr los objetivos de la empresa. La forma gráfica de la estructura organizacional de la empresa se la conoce como organigrama, que es la manera sencilla de interpretar y mostrar la estructura, dejando claro los niveles jerárquicos y de interrelación existente entre los órganos que conforman la empresa, de forma clara y accesible.

Según Robbins (2004) se deben considerar seis elementos claves, que los directivos de todas las empresas deben tomar en cuenta al momento de diseñar la estructura de la organización: la departamentalización, las cadenas de mando, la especialización del trabajo, la centralización y descentralización, la extensión del control y por último la formalización de la estructura.

2.4.1.4.3. Relaciones interpersonales.

Una buena comunicación entre los integrantes de una organización es fundamental, debido que los individuos nunca tienen intereses idénticos o los mismos objetivos, y es puntualmente ese tipo de situaciones que generan algún tipo de conflicto.

Según Kossen (1995) la comunicación es un proceso de que tiene dos direcciones que son el resultado de transmitir información y que sea entendida entre dos personas, lo cual deja claro que es poder transferir información y que esta sea comprendida por el receptor. Además, se puede expresar que la comunicación humana es un proceso que permite intercambiar información, datos, hechos y emociones para de esta manera poder lograr un entendimiento que sea traducido como cooperación para una acción, enmarcado en un medio basado en buenas relaciones interpersonales.

Para que las relaciones sean buenas enmarcadas en la comunicación, se debe dejar constancia que la información debe ser confiable para que de esta manera exista credibilidad.

2.4.1.4.4. Retribución.

También conocidas como compensaciones, que no es más que el reconocimiento por el desempeño adecuado de los miembros de una institución. Según Chiavenato (2009) manifiesta que la retribución es la remuneración que obtiene un individuo como resultado por el cumplimiento de sus tareas organizacionales.

Para Werther (2008), las recompensas tienen como finalidad garantizar la satisfacción de los trabajadores, lo cual desencadena beneficios institucionales como mantener fortalecida una fuerza de trabajo productivo, ya que una compensación inadecuada probablemente el desempeño laboral disminuya, incrementando el nivel de reclamos o incluso que renuncien a la empresa.

Kreitner (1998) propone un modelo general del sistema de compensaciones en una organización, presentando con énfasis componentes básicos del sistema de recompensas, que manejan dos tipos de compensaciones que son las extrínsecas o tangibles que enmarcan el tema financiero o materias y las intrínsecas que son las intangibles enfocadas en beneficios psicológicos como ascensos, promociones, reconocimientos.

2.4.1.4.5. Liderazgo.

Capacidad de influenciar en las demás personas, aceptando conductas, habilidades y actitudes, mediante un proceso de comunicación eficiente, con habilidades como dirigir, orientar, vincular, motivar y optimizar las funciones de las personas y equipos de trabajo para poder cumplir con los objetivos deseados, sin perder la posición de poder promoviendo el mejoramiento continuo de los miembros de la empresa (Madrigal, 2009).

Kossen (1995) manifiesta que el mejor estilo de liderazgo está basado en tres factores importantes en una determinada situación, y está conformado por el problema, el tipo de

seguidores y el tipo de líder, para lo cual el líder debe adecuar su estilo ajustándose a las variabilidades que puedan existir en el desempeño de las actividades propuestas.

Se puede manifestar que el líder en la organización es un componente muy importante debido a que ejecuta procesos influyendo en sus seguidores y generándoles satisfacción, teniendo en cuenta que son los líderes los que tienen la capacidad de activar las ganas de un miembro de la organización para desarrollar un proceso o actividad.

2.4.1.4.6. Mecanismos útiles.

Dentro de las conceptualizaciones más importantes podemos detallar lo dicho por Marvin Weisbord sobre los mecanismos útiles o auxiliares, que son los procedimientos que toda organización debe atender para poder mantenerse activa y competitiva, basándose en un buen control, la planeación, presupuesto y algunos otros sistemas de información que permitan a los miembros de las organizaciones desarrollar sus actividades de manera eficiente y que se puedan lograr los objetivos planteados.

Dentro de los mecanismos útiles de las organizaciones están las finanzas, la logística, la tecnología y las capacitaciones al personal, ya que son procedimientos y actividades que mejoran y hacen más fácil el trabajo de las organizaciones (Robbins, 2004).

Estas dimensiones de manera general responden a una variedad de preguntas de manera independiente, pero que al mismo tiempo mantienen un enfoque relacionado una con a otra.

- Propósito: ¿dentro de qué empresa nos encontramos?
- Distribución de actividades: ¿cómo nos dividimos el trabajo?
- Relaciones: ¿cómo coordinamos entre la gente? ¿usamos la tecnología adecuada?
- Recompensa: ¿hay algún incentivo para hacer todo lo que necesita hacerse?
- Liderazgo: ¿alguien mantiene el equilibrio en todas las etapas?
- Mecanismos útiles: ¿contamos con tecnología de coordinación apropiadas?

2.4.1.5. Beneficios del clima organizacional.

Si existe un buen clima organizacional se pueden obtener grandes beneficios como:

- Satisfacción general de los trabajadores
- Mejor comunicación
- Positivización de las actitudes
- Favorece la detección de necesidades de capacitación
- Facilita el planeamiento y seguimiento de los cambios

2.4.1.6. Tipos de clima organizacional.

Para Likert, citado por Brunet (2004) en su teoría de los sistemas, establece dos tipos de clima organizacional los cuales cada uno mantiene dos subdivisiones respectivamente:

2.4.1.6.1. Clima de tipo autoritario: sistema I autoritarismo explotador.

El tipo de clima autoritario de sistema de autoritarismo explotador maneja una visión difícil de interpretar y entender, porque está basada en la desconfianza que se tiene sobre los colaboradores, no existe participación por parte del personal y todas las decisiones y objetivos son manejados desde los mandos altos de las empresas, y son distribuidos de manera descendente

Según Brunet (2004), este tipo de clima impide a los colaboradores desarrollar de sus actividades de manera abierta y libre, trabajan 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. Ocasionalmente interactúan los empleados con los mandos altos y cuando esto ocurre es en un ambiente de temor y desconfianza.

2.4.1.6.2. Clima de tipo autoritario: sistema II autoritarismo paternalista.

A diferencia del clima de sistema explotador, Brunet (2004) refiere 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 a los mandos medios y bajos, e incluso a la parte operativa de las empresas para poder dar soluciones a alguna eventualidad en especial.

Se manejan 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 en los requerimientos sociales de sus miembros de la empresa, pero que reflejan tranquilidad porque desempeñan sus funciones en un ambiente tranquilo y bien estructurado.

2.4.1.6.3. Clima de tipo participativo: sistema III consultivo.

Brunet (2004) manifiesta que el sistema participativo consultivo enmarca un ambiente mucho más abierto al diálogo y la comunicación, donde la confianza con los colaboradores es muy importante, tanto así que se brinda apertura a los subordinados tomen decisiones de menor relevancia, y así evitan retrasos en temas laborales. El sistema de comunicación en este tipo de clima es descendente, y la motivación está basada en recompensas o premios y sanciones. Este tipo de clima conlleva a muchas cosas buenas en la institución, en un ambiente dinámico en el que todos los miembros están enfocados en alcanzar los objetivos.

2.4.1.6.4. 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 que no solo maneja el sistema ascendente o descendente. En este sistema existe una el respeto y amistad entre los directivos y los subordinados, generando un excelente clima organizacional y por ende la satisfacción de cada uno de los miembros de la organización (Brunet, 2004).

2.4.2. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral según Robbins (2004) está precisada como un conjunto de actitudes de los miembros de una empresa hacia su trabajo, siendo esto puntual para determinar que un colaborador que este satisfecho con su espacio de trabajo maneja actitudes positivas de desempeño de sus labores diarias, pero un colaborador insatisfecho demuestra cambio y actitudes negativas. Debemos tener claro que cuando nos referimos a las actitudes de los colaboradores estamos relacionando directamente este término con la satisfacción laboral.

2.4.2.1. 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 fenómenos muy diferentes y distantes entre sí basados en la conducta profesional. Este modelo propone que los colaboradores posean dos grupos de necesidades; unas enfocadas al ambiente físico el mismo que Herzberg lo llama “motivadores”, y al otro lo estipula como factores o necesidades de higiene, los mismos que tienen relación directa con la insatisfacción del trabajador. Al satisfacer las necesidades higiénicas, los colaboradores no sienten insatisfacción, pero a su vez eso no indica que esté satisfecho, está más bien en un estado denominado neutro. Todo trabajador se manifiesta satisfecho en su lugar de trabajo si están superadas sus necesidades motivacionales. Esta

teoría originó muchas controversias y críticas desde el punto de vista de la perspectiva metodológica. Muchas investigaciones manifiestan dudas sobre la eficacia de la misma; por otro lado, en cambio confirman sus resultados. Independientemente de las críticas, es difícil dejar de lado la aportación que Herzberg dio al estudio de la motivación y satisfacción laboral lo cual ha desarrollado una influencia muy importante.

2.4.2.2. Modelo de las determinantes de la satisfacción laboral.

El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo fue manifestado por Lawler (citado por Garzón, 2005) el mismo que da a conocer el nivel de relación existente entre expectativas-recompensas, desde los diferentes ángulos y ambientes del trabajo, lo que determina que casi todas las personas necesitan un tipo de recompensa o compensación por el trabajo que realizan, sea material, económico o emocional, para de esta manera tener una motivación por las actividades desarrolladas. Está basada en la hipótesis 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, que 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.

2.4.2.3. Importancia de la satisfacción laboral.

Según Robbins (2004), la satisfacción laboral en las organizaciones es importante debido a tres razones, las cuales son detalladas a continuación:

- Existen pruebas que los colaboradores que están insatisfechos no asisten al trabajo de manera recurrente y renuncian en mayor porcentaje.
- Se ha comprobado que los empleados que están satisfechos gozan de buena salud e incluso viven muchos años más.
- La satisfacción laboral es percibida en la vida diaria de los colaboradores.

Así mismo, Robbins (2004) manifiesta que cuando no hay una buena adaptación, o que las necesidades no están satisfechas y las habilidades están sobrevaloradas, los colaboradores reaccionan de manera distinta produciendo la insatisfacción laboral, depresión, malestar emocional, etc., lo que puede ocasionar disfunciones en la organización, siendo estos el aumento de accidentes laborales, la rotación del personal, entre otras.

Las investigaciones realizadas por Newstron (2011), en el ámbito organizacional, indica que la actitud de un empleado está relacionada directamente con las creencias y los sentimientos de éste. Determinando así que, si un empleado guarda pensamientos o emociones positivas en su vida y su desempeño diario referente a alguna determinada situación, personas u objetos, éste mantendrá siempre una actitud positiva hacia ellos.

2.4.2.4. Factores determinantes para la Satisfacción Laboral.

En base a las investigaciones y conocimientos acumulados, Robbins (2004) determina que los más importantes factores organizacionales que reflejan la realidad de la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema justo referente a las recompensas
- Satisfacción con el sueldo percibido
- Satisfacción con el modelo empleado para ascensos y promociones.

- Trabajar bajo condiciones favorables
- Mantener un equipo de trabajo unido y de apoyo
- Relación entre el puesto de trabajo y la personalidad del colaborador

2.5. Marco Conceptual

Clima organizacional. Ambiente percibido por los colaboradores, que está manifestada en varias características de la empresa. El ambiente que existe dentro de las empresas es lo que permite definir si los comportamientos de los miembros de la misma son adecuados o a su vez inadecuados para que exista bienestar en la organización.

Satisfacción laboral. Para Muñoz (1990) la satisfacción laboral está definida como el sentimiento positivo o de agrado que puede experimentar un individuo al realizar una actividad que le interesa, desarrollada en un ambiente a su gusto, dentro de una organización atractiva desde su punto de vista y por lo cual recibe compensaciones psicológicas, sociales y económicas basadas en sus expectativas.

Cultura organizacional. Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, la estructura y los comportamientos de la empresa, de modo que ésta pueda adaptarse mejor a los mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente".

Comportamiento organizacional. Los estudios realizados por Newstrom (2011) manifiestan que el comportamiento organizacional está basado en el estudio y aplicación de los conocimientos sobre la forma en que los colaboradores proceden en las empresas.

Compromiso organizacional. Es un estado de identidad del empleado con la empresa, en la cual participa de manera activa, manteniendo la disposición de llevar a su empresa al logro de objetivos y metas (Robbins, 2004).

Desempeño laboral. Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral enmarca los comportamientos o acciones que se observan en los colaboradores que son más relevantes para el logro de objetivos de la empresa. Dejando constancia además que un buen desempeño laboral es la fortaleza de las empresas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

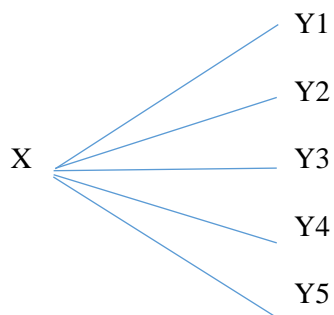
El tipo de investigación que correspondió a la investigación fue descriptivo y correlacional. Es descriptivo porque trabajó sobre realidades de hechos, y su característica fundamental fue de presentar una interpretación correcta. La preocupación más relevante está enfocada en descubrir varias características importantes de los grupos homogéneos de fenómenos, basándose en razonamientos sistemáticos que admitieron poner de manifiesto su estructura o comportamiento (Sabino, 1986). El estudio es de tipo correlacional manteniendo el propósito de validar la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables (Hernandez, 2003).

3.2. Diseño de la investigación

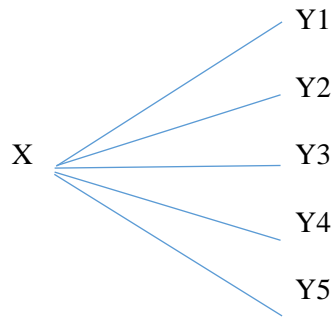
El diseño de la presente investigación corresponde al estudio correlacional no experimental porque no se manipulan las variables.

Modelo de las variables:

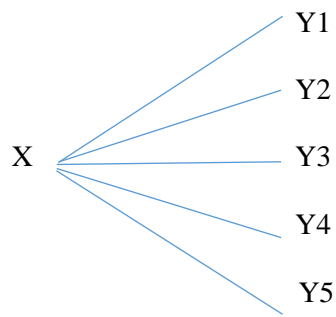
MODELO 1



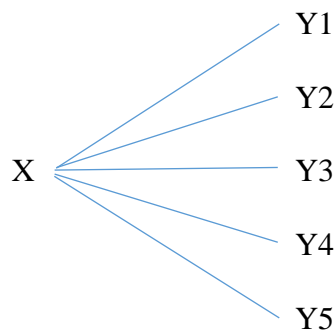
MODELO 2



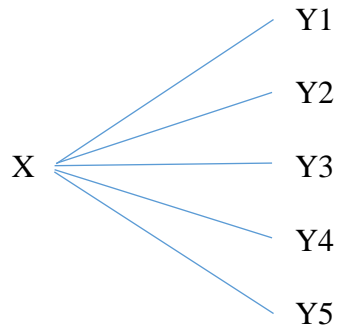
MODELO 3



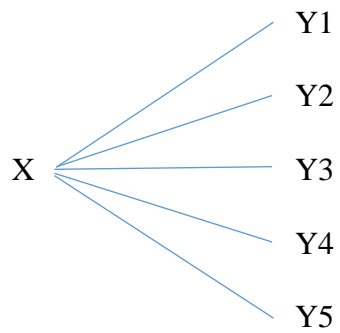
MODELO 4



MODELO 5



MODELO 6



Donde:

X= Clima organizacional

X1= Propósito

X2=Estructura

X3=Relaciones interpersonales

X4=Liderazgo

X5=Recompensa

X6=Mecanismos útiles

Y= Satisfacción Laboral

Y1=Satisfacción con la supervisión

Y2= Satisfacción con el ambiente físico

Y3= Satisfacción con las prestaciones

Y4= Satisfacción intrínseca

Y5= Satisfacción con la participación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población.

La población estuvo conformada por 302 empleados perteneciente a diez empresas comercializadoras que constituyen la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosas de los Ríos del cantón Mocache.

3.3.2. Muestra.

Para el análisis de la muestra de la investigación se tomó el muestreo no probabilístico para población finita debido a que se trabajó con el cien por ciento de la población (302) para obtener valores exactos y reales de las organizaciones estudiadas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información de carácter cuantitativo, el mismo que ayudo a determinar la existencia de la relación entre la variable dependiente y la independiente. 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.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis comparativo de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22 con la aplicación del análisis de regresión lineal múltiple. El proyecto utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Se trabajó con el estadístico de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Tipología sociodemográfica de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache.

4.1.1. Tipología general.

En la tabla 1 se observó que en la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache un 93.0% de su personal fueron varones. Un 7.0% fueron damas. Respecto al nivel de estudio, un 10% de los trabajadores contaron con estudios de tercer nivel. Un 65% del personal tuvieron nivel de educación secundario. En relación a su estado civil, un 28% de los colaboradores son casados. Un 48% fueron de unión libre (convivientes). Finalmente, la media de la edad de los colaboradores fue de 37 años. Esta edad joven permite que la Asociación participe en el mercado con mayor ventaja competitiva.

Tabla 1
Tipología sociodemográficos

| | | f | % | Media |
|--------------------|--------------|-----|-------|-------|
| Sexo | Masculino | 281 | 93.0% | |
| | Femenino | 21 | 7.0% | |
| Edad | | | | 37 |
| Nivel de educación | Básico | 75 | 24.8% | |
| | Secundario | 196 | 64.9% | |
| | Tercer Nivel | 31 | 10.3% | |
| Estado civil | Soltero | 59 | 19.5% | |
| | Casado | 85 | 28.1% | |
| | Divorciado | 13 | 4.3% | |
| | Viudo | 1 | .3% | |
| | Unión Libre | 144 | 47.7% | |

4.1.2. Nivel de educación.

El estudio realizado en la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache permite afirmar que un 68% del personal colaborador masculino cuentan con nivel de educación secundaria. Un 6% de la población masculina alcanzaron una educación de tercer nivel. Además, se encontró que en el colaborador de sexo femenino un 71% de la población femenina disponían de estudios de tercer nivel. En este escenario resalta la educación del sexo femenino como un elemento vital en cumplir responsabilidades con criterios de mayor liderazgo en el campo administrativo.

Tabla 2

Nivel de educación

| | | Sexo | | | | | |
|--------------------|--------------|-----------|-------|---------|----------|-------|---------|
| | | Masculino | | | Femenino | | |
| Nivel de Educación | | Recuento | % | % Total | Recuento | % | % Total |
| Básico | | 75 | 26.7% | 24.8% | 0 | 0.0% | 0.0% |
| | Secundario | 190 | 67.6% | 62.9% | 6 | 28.6% | 2.0% |
| | Tercer Nivel | 16 | 5.7% | 5.3% | 15 | 71.4% | 5.0% |

4.2. 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 observó 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 ubicó en el centro de la campana de Gauss, sino también en el extremo inferior derecho de la figura.

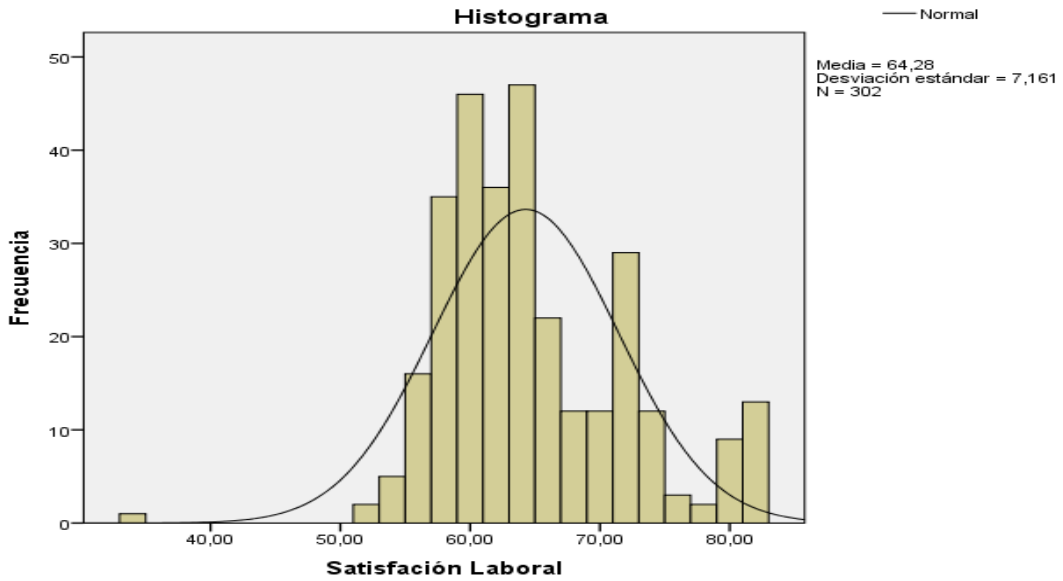


Figura 1 Histograma de satisfacción laboral

Asimismo, en la figura 2, se observó 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 presento una distribución no normal.

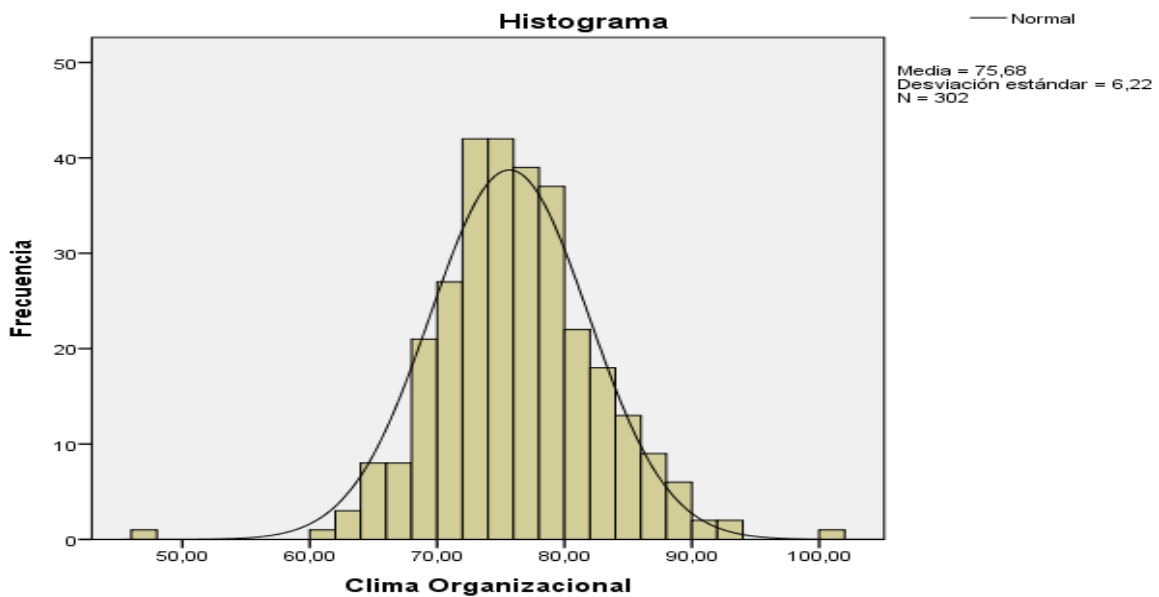


Figura 2 Histograma de clima organizacional

De acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S) se observó en la tabla 3, que la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral no cuentan con 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 determino 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 | Gl | 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 |

4.2.1. 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 observó 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, se encontró una media de 12.73 y una desviación estándar de 2.497 respectivamente.

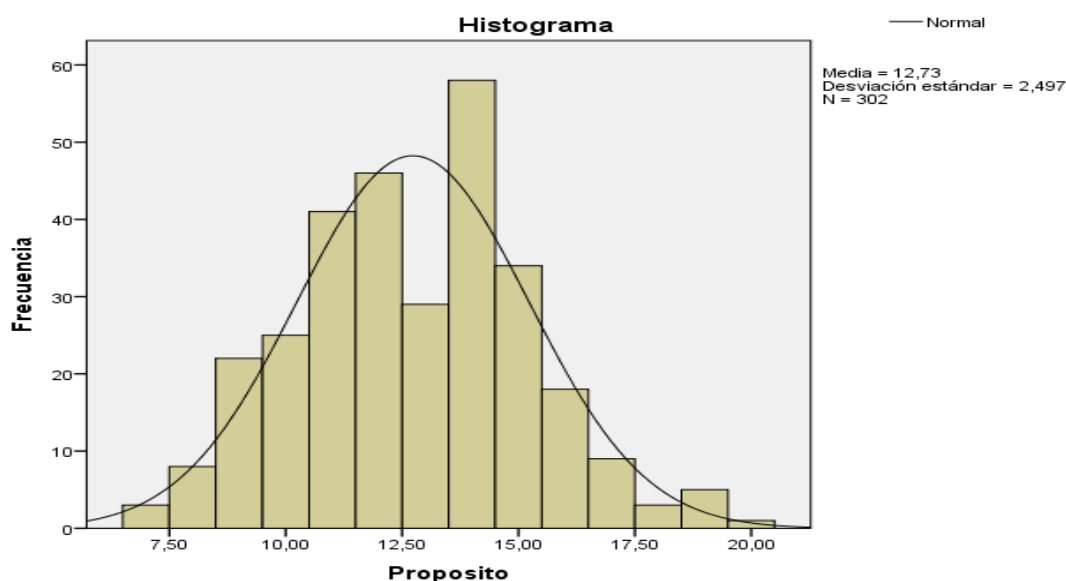


Figura 3 Histograma de distribución normal de la dimensión propósito

También se apreció 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 determinó 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-Smirnov ^a | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Propósito | .118 | 302 | .000 |
| Satisfacción Laboral | .138 | 302 | .000 |

Más aún en la tabla 6, se pudo 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 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 |

4.2.2. 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.

En el histograma de la figura 4 se observó 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.

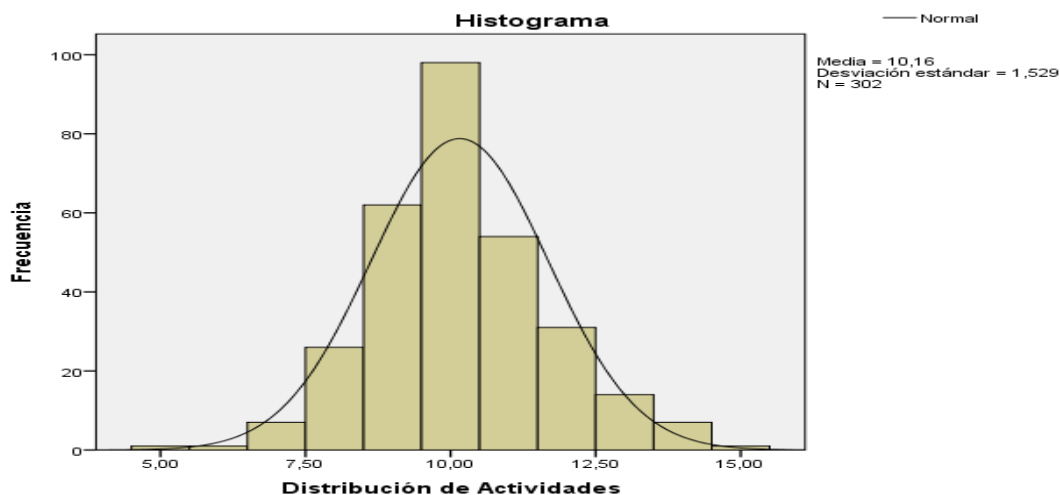


Figura 4 Histograma de distribución normal de la dimensión distribución de actividades

Asimismo, en la tabla 7 se observó que la dimensión distribución de actividades no conto con 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-Smirnov ^a | | |
|-----------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Distribución de Actividades | .186 | 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 demuestro 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 |

4.2.3. 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 figura 5 se observó 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.

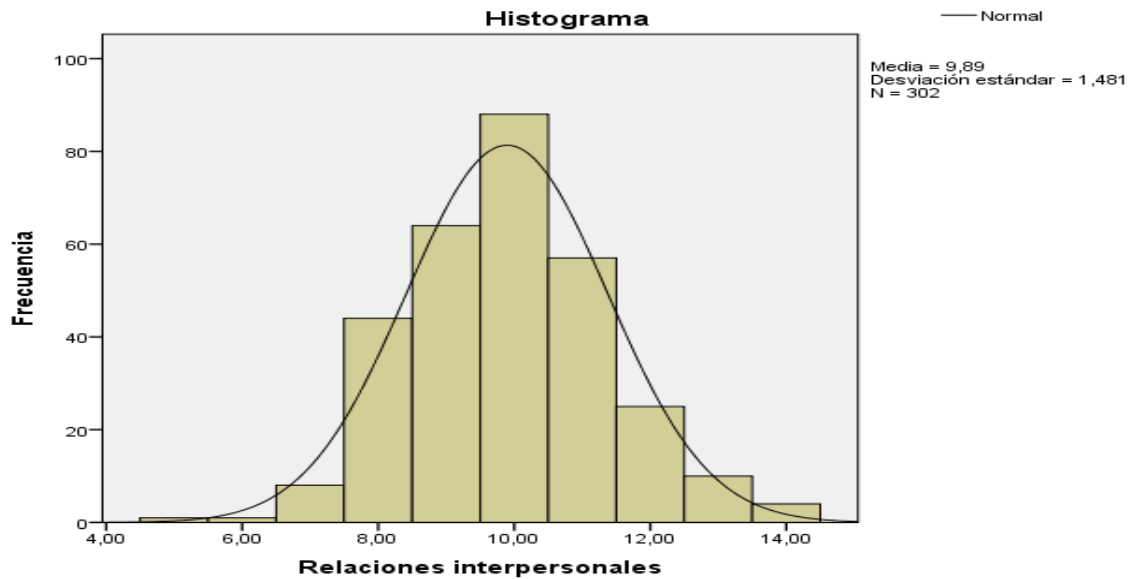


Figura 5 Histograma de distribución normal de la dimensión Relaciones interpersonales.

Del mismo modo se observó en la tabla 9, que la dimensión Relaciones Interpersonales no cuenta con 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-Smirnov ^a | | |
|----------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Relaciones interpersonales | .154 | 302 | .000 |
| Satisfacción Laboral | .138 | 302 | .000 |

Gracias al trabajo de campo, también se observó en la tabla 10 que existe una ínfima 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 sean las relaciones interpersonales mejor será la Satisfacción Laboral y cuanto menos sea las relaciones interpersonales 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 |

4.2.4. 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 apreció 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.

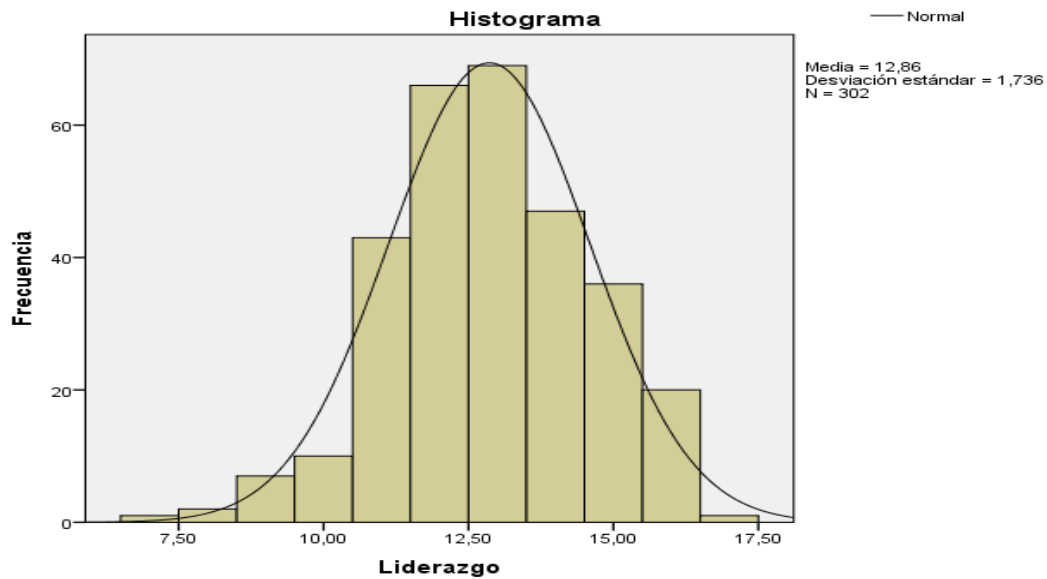


Figura 6 Histograma de distribución normal de la dimensión liderazgo

Luego también en la tabla 11, se observó que la dimensión liderazgo no cuenta con 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 esta decisión se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 11
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de liderazgo

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo | .123 | 302 | .000 |
| Satisfacción Laboral | .138 | 302 | .000 |

En la tabla 12 se observó que existe una débil 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 |

4.2.5. 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 evidenció 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.

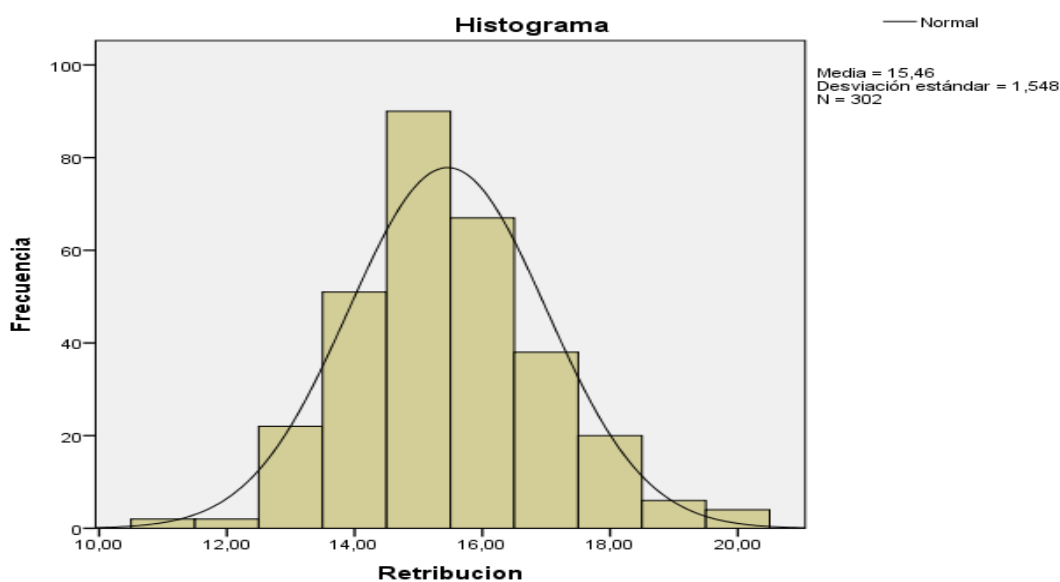


Figura 7 Histograma de distribución normal de la dimensión retribución.

Luego en tabla 13, se observó que la dimensión retribución no cuenta con 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-Smirnov ^a | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Satisfacción Laboral | .138 | 302 | .000 |
| Retribución | .169 | 302 | .000 |

Asimismo, se observó 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 demuestró 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 |

4.2.6. 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 evidenció una distribución de la dimensión Mecanismos Útiles no normal. Se aprecia que contó con una media de 14.58 y una desviación estándar de 1.48.

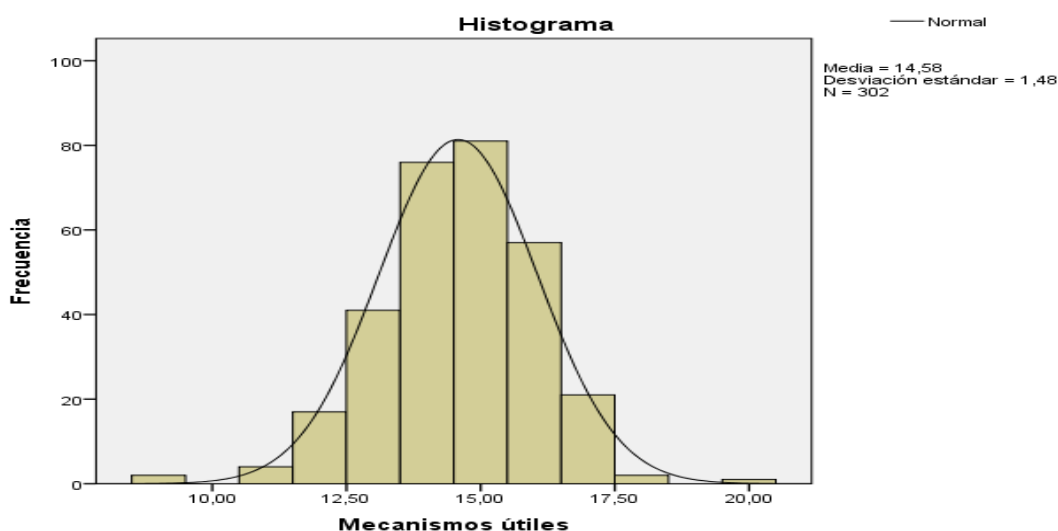


Figura 8 Histograma de distribución normal de la dimensión Mecanismos útiles

Además, se ratificó en la tabla 15, que tanto la dimensión Mecanismos Útiles como la variable Satisfacción Laboral no cuentan con una distribución normal ya que el nivel de significancia para ambos casos p valor es ($0.00 < 0.05$). En estas circunstancias 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-Smirnov ^a | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Satisfacción Laboral | .138 | 302 | .000 |
| Mecanismos Útiles | .148 | 302 | .000 |

Finalmente, en la tabla 16, se observó que existe una negativo correlación entre la dimensión Mecanismos Útiles y la Satisfacción Laboral de r de Spearman $-.115$. Porque el personal, casi nunca, recibe 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 | $-.115^*$ | .045 | 302 |

4.3. Discusión

Se puede decir que existió una positiva correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de ($r = 0.127^*$) no obstante se puede decir que dentro de los niveles de relación esta relación es escasa. De lo que se infiere que los colaboradores tienen una percepción que las estructuras, procesos y ambiente de clima organizacional tiene poca influencia en la conducta y comportamiento del personal de la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache. En el artículo

denominado “clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena” desarrollado por Rodríguez (2011) indica que mediante un enfoque correlacional encontró que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que indica que a mejor clima percibido estarán más satisfechos los colaboradores, aunque cabe manifestar que las relaciones que se encontraron son moderadas. Si comparamos los resultados obtenidos en nuestra investigación con la del artículo, se puede determinar que las realidades de los estudios son totalmente distintas en niveles de relación por lo que la investigación muestra una relación escasa comparada con la relación moderada presentada por la investigación del clima y satisfacción como predictores del desempeño, lo cual se puede manifestar porque el tamaño de la muestra es mucho menor a la estudiada y además que las personas trabajan para una empresa gubernamental, siendo esto influyente al momento de un estudio por las realidades sociodemográficas de los encuestados.

El resultado encontrado entre la dimensión propósito y su relación con la satisfacción laboral reflejaron una débil correlación ($r=0.028$) positiva. Esto refleja, que un grupo importante de colaboradores desconocen de los objetivos, misión y visión de la empresa, implicando de una manera directa en sus aspiraciones económicas. El resultado evidencio que todavía esta relación no es determinante para las aspiraciones que desea alcanzar la empresa.

Toda empresa que produce bienes o servicios busca armonizar sus actividades con sus colaboradores porque desean alcanzar sus metas propuestas. Sin embargo, en la Asociación de Productores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache, si bien alcanzó una correlación positiva entre la distribución de actividades y la satisfacción

laboral ($r=0.111$), se cree que es ínfima esta relación. Se piensa que las actividades productivas deben trabajarse dentro las horas de trabajo y no fuera de las actividades económicas programadas que muchas veces no son remuneradas.

Las relaciones interpersonales y su relación con la satisfacción laboral alcanzaron una correlación escasa ($r=0.048$). Se piensa que este resultado es importante ya que es una evidencia donde existió una débil relación entre los colaboradores y la empresa en la producción, comercialización y distribución de los productos de la Asociación objeto de estudio.

En cuanto al liderazgo y su relación con la satisfacción laboral se encontró una correlación escasa ($r=0.158^{**}$). Se sabe que el ejercicio del liderazgo en las empresas es importante porque guían la gestión administrativa de los negocios. Cuando éste no se da, la empresa participa en el mercado sin dirección y con dificultades económicas. En la empresa motivo de estudio, el liderazgo no se evidencia entre los mandos jerárquicos y no siempre tienen buena predisposición de mejorar las condiciones laborales y productivas del personal.

La retribución y su relación con la satisfacción laboral alcanzó una correlación escasa ($r=0.130^*$). La retribución económica es una fuente de motivación para todo colaborador. Debido a que satisface las necesidades del trabajador. Cuando éste no se da la empresa corre el riesgo de perder su personal y generar un costo social y económico dentro de la empresa.

Los mecanismos útiles y su relación con la satisfacción laboral tuvieron una correlación negativa ($r= -0.115^*$). Toda empresa considera que la planeación, control, presupuesto, finanzas y demás elementos administrativos tengan influencia directa en las utilidades y siga participando en el ciclo productivo y mercantil con márgenes competitivos. Pero cuando este no se da el resultado es negativo que en corto plazo la empresa puede correr el riesgo de

formar parte del mercado, por varios motivos, entre estos la falta de capacitaciones al personal, o facilitar las herramientas óptimas para el desempeño de sus funciones diarias.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. 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 como 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 ínfima 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 por parte de los miembros de la organización.

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

5.2. Recomendaciones

Una vez evaluada la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se da como recomendación efectuar un plan de mejoras de las condiciones generales de los colaboradores de la organización, porque un buen clima organizacional mejora la satisfacción laboral.

La organización debe mejorar la comunicación con el personal, sobre los temas de relevancia para la asociación, como el conocimiento de la misión, visión y objetivos planteados, por lo que una organización con buena comunicación genera un mejor clima organizacional.

Que las actividades asignadas estén acorde al perfil del puesto para el cual fue contratada la persona de esa área, sin asignar actividades ajenas al desarrollo de sus funciones, implementando además un manual de funciones, que determine obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.

Realizar actividades sociales donde esté involucrado todo el personal de la asociación, para de esta manera afianzar los lazos de amistad entre compañeros. Además, estructurar una comisión social para desarrollar actividades que celebren eventos especiales de los empleados, sean estos bautizos, cumpleaños, entre otros, y así generar beneficios psicológicos en los empleados.

Elaborar un plan estratégico con la participación de todos los colaboradores para socializar objetivos, responsabilidades, niveles en la toma de decisiones de su departamento, y reflejar de manera evidente el apoyo y compromiso de los mandos jerárquicos de trabajar en conjunto con su equipo de trabajo.

Mejorar los sistemas de retribución al personal, generando plan de recompensas por logros obtenidos, siendo esto una motivación para todo el personal de alcanzar mejores resultados dentro de su organización. Reestructurar el escalafón de sueldos en base a las capacidades del personal y mejorar el sistema de sanciones.

Implementar un plan de capacitaciones en el cual este inmerso todo el personal de la empresa, implementar herramientas y maquinarias modernas que permitan desarrollar un mejor trabajo.

REFERENCIAS

- Alcover, C. M. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Baguer, A. (2005). *Alerta!. Descubre de forma sencilla y practica los problemas graves de tu empresa*. España: Editorial Diaz de Santos.
- Betzhold, J. (27 de enero de 2006). *Blog de Jorge E. Betzhold*. Obtenido de <http://betzhold.blogspot.com/2006/01/teorizaciones-del-clima-organizacional.html>
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definicion, diagnostico y consecuencias*. México: Trillas.
- Campbell, J. (1976). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Chiang, M. S. (2008). Clima organizacional y Satisfaccion Laboral en organizaciones del sector estatal. *Revista Universum*, 66-85.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogota: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Cornell, F. (1955). *Socially perceptive administration*. New York : Ronald Press.
- Crespo, T. e. (2003). *Administración de empresas*. Madrir: MAD.
- Franklin, B. (2004). *Organizacion de las empresas*. México: McGraw Hill Interamericana editores.
- Furnham, A. &. (1953). *Parson-Environment fit, job satisfaction and mental health*. Journal of occupationl psichology.
- Garzón, M. (2005). *Desarrollo Organizacional y el cambio planeado*. Bogota: Centro editorial Universidad del Rosario.
- Goncálvez, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. *Sociedad Latino Americana para la Calidad*.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction. Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. New York: Libra publishers.
- Hernandez, E. A. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Transaction publishers.

- Hidalgo, D. (2015). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hogar del Adulto Mayor San Ignacio de Loyola*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Hoppock, R. (1935). *Jobs Satisfaction*. New York: Harper.
- Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C. *Producción y gestión* , 75-78.
- Inca, A. (2012). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción de los trabajadores del Centro de Servicios Ambientales y Químicos CESAQ*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Kossen, S. (1995). *Recursos humanos en las Organizaciones*. México: Editorial Harla.
- Kreitner, R. &. (1998). *Comportamiento organizacional*. Boston: McGraw Hill.
- Lawler, E. H. (1973). *Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance*. New York : Harper & Row.
- Lewin, K. (1988). *La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Litwin, G. &. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard business school press.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México: McGraw-Hill.
- Manosalvas, C. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD MINISTER*.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- McClelland, D. (1968). La sociedad ambiciosa. *Legis*, 71-76.
- Meliá, J. &. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas* , 59-74.
- Munch, M. (2005). *Fundamentos de Administración*. México: Trillas.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericano.
- Núñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los trabajadores*.

- Quintero, N. A. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium* , 33-51.
- Randmaa, M. M. (2014). SBAR mejora la comunicación y el clima de seguridad y disminuye los informes de incidentes debido a errores de comunicación en anestesia clínica: un estudio de intervención prospectivo. *BMJ*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodriguez, A. R. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 219-234.
- Rodriguez, D. (2001). *Diagnóstico organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Sabino, C. (1986). *El proceso de investigación*. Texas: El Cid Editor.
- Seisdedos, N. (1996). El clima laboral y su medida. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management* . New York: Harper & Brothers.
- Visbal, E. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis*, 121-144.
- Weinert, B. (1987). *Manual de psicología de la organización*. Barcelona: Herder.
- Weisbord, M. (1976). *Organizational diagnosis: six places to look for trouble with or without a theory*. Group and organization studies.
- Werther, W. &. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. México: McGraw Hill Interamericana .
- White, E. (2001). *Ministerio Medico*.
- White, E. (2003). *Liderazgo Cristiano*.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionarios utilizados

Cuestionario de Clima Organizacional

Este cuestionario tiene como finalidad obtener una apreciación general de la Asociación de Agricultores y Abastecedores de Cereales y Oleaginosas de los Ríos en relación al clima organizacional y satisfacción laboral. La información de este cuestionario será tratada de manera confidencial y para fines administrativos.

A continuación, se detallan preguntas con varias opciones de respuestas, marque con una “X”, la respuesta que ve por conveniente.

I. Datos generales

1. Edad
 - a. 20 – 25 años ___
 - b. 26 – 30 años ___
 - c. 31 – 35 años ___
 - d. 36 – 40 años ___
 - e. 41 a más años ___
2. Sexo
 - a. Masculino ___
 - b. Femenino ___
3. Lugar de procedencia
 - a. Región costa ___
 - b. Región sierra ___
 - c. Región oriente ___
 - d. Región Insular ___
4. Nivel de instrucción
 - a. Básico ___
 - b. Secundaria ___
 - c. Tercer nivel ___
 - d. Cuarto nivel ___
5. Ingreso (en dólares)
 - a. 350,00 – 450,00
 - b. 451,00 – 550,00
 - c. 551,00 – 650,00
 - d. 651,00 – 750,00
 - e. 751,00 a más

II. Datos sobre clima organizacional y satisfacción laboral

Indicaciones: Por favor lea cuidadosamente las preguntas y seleccione la alternativa numerado del 1-5.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | Nunca |

Clima organizacional de Weisbord

| N | Ítems | Siempre 1 | Casi siempre 2 | Neutral 3 | Casi nunca 4 | Nunca 5 |
|----|---|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
| | Propósito | | | | | |
| 1 | ¿Se da a conocer la misión y visión de la Asociación? | | | | | |
| 2 | ¿Están claramente establecidos las metas y objetivos internos en la Asociación? | | | | | |
| 3 | ¿Está de acuerdo con los objetivos establecidos? | | | | | |
| 4 | ¿Está enterado de las prioridades de tu área? | | | | | |
| 5 | ¿Considera que el buen desempeño de su trabajo ayuda a mejorar la calidad del servicio? | | | | | |
| | Distribución de actividades | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 6 | ¿Está bien diseñada la estructura de mi unidad de trabajo? | | | | | |
| 7 | ¿Tiene claro las funciones y tareas a su cargo? | | | | | |
| 8 | La división de trabajo de esta área: ayuda a que se alcancen los objetivos establecidos? | | | | | |
| 9 | ¿Se le asignan otros trabajos o actividades que no corresponden a su área de trabajo? | | | | | |
| 10 | ¿En el departamento le dan seguimiento apropiado a los objetivos? | | | | | |
| | Relaciones interpersonales | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 11 | ¿La relación con el supervisor de su área de trabajo es armoniosa? | | | | | |
| 12 | ¿Existe una buena relación con sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| 13 | ¿En el departamento hay comunicación abierta y directa? | | | | | |
| 14 | ¿Considera que los medios para comunicar la información son los adecuados? | | | | | |
| 15 | ¿Proporciona los canales de comunicación la información necesaria que motive a los empleados a sentirse orgullosos de su trabajo? | | | | | |
| | Liderazgo | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 16 | ¿Su jefe inmediato apoya sus esfuerzos? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
| 17 | ¿Las normas de liderazgo del área de trabajo le ayudan a su progreso? | | | | | |
| 18 | ¿Los esfuerzos de liderazgo permiten al departamento que cumplan con sus objetivos? | | | | | |
| 19 | ¿Su jefe le permite opinar y participar en las decisiones que se toman dentro del departamento? | | | | | |
| 20 | ¿Su jefe es tolerante cuando comete algún error? | | | | | |
| | Retribución | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 21 | ¿Mi puesto me ofrece la oportunidad de crecer como persona? | | | | | |
| 22 | ¿Considera que las recompensas que recibe por su trabajo son justas? | | | | | |
| 23 | ¿Las recompensas otorgadas lo motivan a realizar su trabajo? | | | | | |
| 24 | ¿Considera que los castigos por cometer un error en el área de trabajo son injustos? | | | | | |
| 25 | ¿Es equitativo el otorgamiento de estímulos? | | | | | |
| | Mecanismos útiles | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 26 | ¿Su jefe inmediato tiene ideas que son útiles para su grupo de trabajo? | | | | | |
| 27 | ¿El equipo de comunicación existente es el más adecuado para realizar su trabajo? | | | | | |
| 28 | ¿Recibes la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas responsabilidades de su trabajo? | | | | | |
| 29 | ¿Consideras que existen preferencias en la impartición de los cursos de capacitación? | | | | | |
| 30 | ¿Sus actividades son apoyadas o complementadas por otras áreas de trabajo? | | | | | |

Cuestionario de satisfacción laboral

| No. | Ítems | Siempre 1 | Casi siempre 2 | Neutral 3 | Casi nunca 4 | Nunca 5 |
|--|--|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------|
| Satisfacción con la supervisión | | | | | | |
| 1 | Las relaciones personales con sus superiores | | | | | |
| 2 | La supervisión que ejercen sobre usted. | | | | | |
| 3 | La proximidad y frecuencia con que es supervisado. | | | | | |
| 4 | La forma en que sus supervisores juzgan su tarea. | | | | | |
| 5 | La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa. | | | | | |
| 6 | El apoyo que recibe de sus superiores. | | | | | |
| Satisfacción con el ambiente físico | | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 7 | La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 8 | El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. | | | | | |
| 9 | La iluminación de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 10 | La ventilación de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 11 | La temperatura de su local de trabajo. | | | | | |
| Satisfacción con las prestaciones | | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 12 | El salario que usted recibe. | | | | | |
| 13 | Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa. | | | | | |
| 14 | Las oportunidades de promoción que tiene. | | | | | |
| 15 | El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. | | | | | |
| 16 | La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales. | | | | | |
| Satisfacción intrínseca | | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 17 | Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo. | | | | | |
| 18 | Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. | | | | | |
| 19 | Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan | | | | | |
| 20 | Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar. | | | | | |
| Satisfacción con la participación | | Siempre | Casi siempre | Neutral | Casi nunca | nunca |
| 21 | La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo. | | | | | |
| 22 | Su participación en las decisiones de su departamento o sección. | | | | | |
| 23 | Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa. | | | | | |

Anexo 2: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES | DISEÑO METODOLÓGICO |
|---|--|--|----------------------|---|
| ¿Cuál es 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, 2016? | 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 del Cantón Mocache, Ecuador, 2016. | Existe relación significativa 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., Ecuador, 2016. | Clima organizacional | <p>Tipo de estudio</p> <p>Descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Área de estudio</p> <p>Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos</p> <p>Población y muestra</p> <p>Muestreo no probabilístico</p> <p>Valoración estadística</p> <p>Pearson y Spearman</p> <p>Total empleados 302</p> |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | | |
| ¿Cuál es la relación que existe 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, Ecuador, 2016? | Determinar la relación que existe 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, Ecuador, 2016. | Existe relación significativa entre el propósito 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, 2016. | Satisfacción laboral | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la distribución de actividades y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de | Determinar la relación que existe entre la distribución de actividades y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de | Existe relación significativa entre la distribución de actividades y la satisfacción laboral de los colaboradores de la | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos del Cantón Mocache, Ecuador, 2016? | Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos del Cantón Mocache, Ecuador, 2016. | Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los Ríos del Cantón Mocache, Ecuador, 2016. | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales 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, 2016? | Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales 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, 2016. | Existe 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, Ecuador, 2016. | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo 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, 2016? | Determinar la relación que existe entre el liderazgo 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, 2016. | Existe relación significativa 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, 2016. | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la retribución y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos del Cantón | Determinar la relación que existe entre la retribución y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosas de los Ríos del Cantón | Existe relación significativa entre la retribución y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de Productores y Abastecedores de cereales y oleaginosos de los | | |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Mocache, Ecuador, 2016? | Mocache, Ecuador, 2016. | Ríos del Cantón Mocache, Ecuador, 2016. | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el los mecanismos útiles 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, 2016? | Determinar la relación que existe 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, Ecuador, 2016. | Existe relación significativa 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, Ecuador, 2016. | | |