



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso: 2016 / 2017
Convocatoria: Septiembre 2017

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL

The job satisfaction and the labor climate: its close relation.

Realizado por: SÁNCHEZ MEDINA, QUEREN

Tutorizado por el Profesor: JUAN MARTÍNEZ TORVISCO

Departamento: PSICOLOGÍA COGNITIVA, SOCIAL Y
ORGANIZATIVA

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

ABSTRACT

The satisfacci3n and labor climate have been two elements very important not only because of all the studies in the organizational environment, but also because they are closely related. That is why the following research includes both elements, whose significance is decisive.

In this research have been analysed employee satisfaction variables and the organizational climate. The sample is composed by 60 people (men and women) from different activity sectors.

Two questionnaires have been accomplished. Relating to the employee satisfaction, it has been used the questionnaire written by Meli3 and Peir3 (S 20/23) in 1989.

Regarding to the organizational climate, the questionnaire written by Koys and Decottis (1991) has been employed.

The aim of this research is to check out not only the correlation between the study variables, but also how the organizational climate affects the employee satisfaction.

The research's results evince that there is an important relationship between the employee satisfaction and the organizational climate. Concretely, the better organizational climate leads the employee to a higher satisfaction.

Key words: Employee satisfaction, organizational climate.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La satisfacción y el clima laboral han sido dos factores muy destacados por sus continuos estudios en el ámbito organizacional y por su estrecha relación. Por ello, la siguiente investigación abarca estos dos factores tan importantes en las organizaciones.

En la siguiente investigación se ha analizado las variables satisfacción laboral y clima organizacional. La muestra está compuesta por 60 personas (hombres y mujeres) de distintos sectores de actividad.

Se ha llevado a cabo dos cuestionarios, para la satisfacción laboral se ha realizado el cuestionario de Meliá y Peiró (S 20/23) de 1989 y para el clima organizacional se ha utilizado el cuestionario de Koys y DeCottis (1991).

El objetivo de esta investigación es comprobar si hay correlación entre las variables de estudio y de qué manera el clima organizacional influye en la satisfacción laboral.

Los resultados de la investigación expresan que hay una relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Particularmente, cuanto mejor clima laboral haya en una organización, mayor satisfacción tendrán sus trabajadores.

Palabras clave: Satisfacción laboral y Clima organizacional.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	6
2.1 Concepto.....	6
2.2 Teorías.....	8
3. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	12
3.1 Concepto.....	12
3.2 Clasificación.....	17
4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	19
5. MÉTODO.....	20
6. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN.....	35
7. BIBLIOGRAFÍA.....	37
8. ANEXOS.....	38

1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están formadas por diversos factores que afectan en mayor o menor medida a los trabajadores, en el caso de la satisfacción laboral y el clima organizacional influyen de manera significativa y conjunta a los trabajadores que forman la empresa.

La satisfacción laboral y el clima organizacional son dos variables que han estado relacionadas en el ámbito organizacional, aun así surgían algunas controversias y se estudiaba la causa de esta relación en el ámbito organizacional. A lo largo de estos últimos años se han realizado numerosas investigaciones sobre las influencias que puede tener el clima laboral sobre la satisfacción laboral, finalmente las investigaciones prueban que el clima laboral está relacionado individualmente con la satisfacción laboral.

El clima organizacional afecta al desarrollo humano, de manera que hay mayor satisfacción laboral en un entorno de trabajo que tenga un clima laboral favorable. No obstante, la figura del empresario también es muy importante para llevar a cabo una organización con un buen clima laboral y un alto nivel de satisfacción entre sus trabajadores.

Estos dos factores son muy importantes en la organización, porque la insatisfacción de un trabajador, o la inexistencia de un buen clima laboral, puede provocar repercusión psicológica y social a los trabajadores, y esto repercute no solo a la esfera profesional, también a la personal afectando al propio trabajador. Por lo tanto estas dos variables, satisfacción laboral y clima organizacional son objeto de estudio en esta investigación.

2. LA SATISFACCIÓN LABORAL

2.1 Concepto

La satisfacción laboral es definida por diversos autores. Según Locke (1976), es un estado placentero resultante de las experiencias laborales. Peiró, define la satisfacción laboral como actitud que tiene el trabajador en su trabajo.

Se entiende por satisfacción laboral, como el factor que determina el grado de bienestar del individuo (Boada y Tous 1993)

La satisfacción y la motivación en el trabajo son dos factores que están muy relacionados. Si una persona está motivada a la hora de realizar su trabajo, lo hará de manera más eficiente, por lo tanto, tendrá mayor satisfacción con el resultado obtenido.

Un factor influyente en la satisfacción laboral es la personalidad, tiene que ver con las personas que son más exigentes con ellos mismos, les cuesta más llegar al nivel de satisfacción. Sin embargo, hay otro tipo de personas que el nivel de exigencia en su trabajo es menor, y por lo tanto se satisface más fácilmente.

Otro factor influyente es el tipo de empleo, si a una persona le motiva su trabajo, esto influye de manera positiva en cuanto a su satisfacción, sin embargo, si no está motivada con la función que desempeña en la empresa el trabajador se sentirá insatisfecho.

También existen diversos grupos que tienden a explicar las causas de la satisfacción en el trabajo, como el sistema de recompensas, un trabajador que es recompensado por la realización de su trabajo se siente satisfecho.

La confianza en el trabajador por parte del empresario, a la hora de dar autonomía, retroalimentación o toma de decisiones. A esto se le suma lo anteriormente nombrado, la personalidad del trabajador, las formas de afrontar el estrés, capacidad de resolver problemas, capacidades, habilidades que influyen a su satisfacción.

Un factor importante es la satisfacción vital, está muy relacionado con la satisfacción laboral, los diversos factores que forman la organización, influyen a la satisfacción laboral y esta a su vez a la vital, porque afectan a la persona.

A continuación, varios autores dan significado a la satisfacción laboral, ya que en la actualidad existen varias definiciones para este concepto.

La teoría de dos factores de Herzberg (1957) establece que la satisfacción depende de algunas estipulaciones establecidas, y la satisfacción es el resultado de una serie de estipulaciones diferentes a las anteriores. Por lo tanto Herzberg, con su teoría pretende hacer ver que la satisfacción e insatisfacción están establecidas por diferentes factores.

A su vez, en su teoría explica que las personas tienen dos tipos de necesidades, las necesidades de higiene y las necesidades de motivación. Herzberg (1959) explica en su teoría de higiene y motivación que las necesidades de higiene son influidas por condiciones físicas y psicológicas, y las necesidades de motivación tienen una descripción parecida a la jerarquía de las necesidades de Maslow. (Citado en Furnham 2001. pp. 309-317, pp. 318-319)

Anteriormente, los principales motivos sobre la satisfacción laboral iban relacionados con el absentismo, la accidentabilidad, el abandono de la organización. Seguidamente, se entendió que la calidad organizacional era el principal motivo de la satisfacción laboral.

Schneider (1985), cree que la satisfacción laboral es resultado de la vida organizacional, aun así señala que no existe teoría que explique con claridad la satisfacción laboral, aunque menciona a la teoría de la equidad como una teoría que aclara los motivos que llevan a la insatisfacción.

Bravo Peiró y Rodríguez (1996) definían la satisfacción como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona en su trabajo, por lo tanto, la satisfacción laboral se conforma por un conjunto de actitudes, que están formadas por tres componentes; el componente cognitivo, el afectivo y el comportamental.

Beer (1964) también establece la definición de la satisfacción laboral respecto a la actitud de los trabajadores. Lawler (1973) se refiere a la satisfacción como a todas las facetas de satisfacción sentidas por el individuo.

Locke (1976) por su parte se refiere a la satisfacción, como una satisfacción laboral general o una satisfacción laboral por facetas. Siendo el resultado de todas esas facetas la satisfacción general.

2.1 Teorías de la satisfacción laboral

Estas teorías de la satisfacción laboral se dividen en dos tipos de teorías, las teorías o modelo de contenido y las teorías o modelo del proceso.

➤ Teorías basadas en el contenido

Las teorías basadas en el contenido, son aquellas teorías que se establecen sobre la satisfacción laboral, sus intereses, necesidades y facetas del trabajo.

Mayo (1946) realiza un nuevo modelo de satisfacción de trabajo, que da mayor importancia a los aspectos sociales dentro de la empresa que a los aspectos económicos. En su teoría, Mayo explica la necesidad que siente un trabajador de ser aceptado en su entorno laboral, dándole mayor importancia a este aspecto que a los incentivos económicos, por ello se deja atrás el modelo económico y comienzan a crecer los factores sociales dentro de la empresa.

La teoría de las necesidades de Maslow (1954-1975) establece un conjunto de necesidades que se organizan y estructuran que dan lugar a la satisfacción laboral. Corresponden a cinco niveles identificativos:

1. Necesidades fisiológicas: establecen las necesidades básicas del organismo, para poder vivir.
2. Necesidades de seguridad: establecen la estabilidad, el orden.
3. Necesidades de pertenencia: las necesidades sociales, de aceptación, amistad.
4. Necesidades de estima: establecen los sentimientos, capacidad, valía, reconocimiento
5. Necesidad de autorrealización: llegar a las metas establecidas, el deseo de cumplir con los objetivos, la auto-satisfacción.

Estas cinco necesidades de la teoría de Maslow están jerárquicamente ordenadas. Con esta teoría Maslow quería explicar que una necesidad de rango inferior se encuentra satisfecha, deja de actuar como motivador de la conducta, permitiendo a las demás necesidades que le siguen que pasan a ser el nuevo motivador.

Por otra parte Herzberg, se refería a la satisfacción laboral con aspectos como, los ascensos, reconocimientos, logros y por otro lado se refería a la insatisfacción laboral con aspectos como, supervisión, salarios. Herzberg y sus colaboradores (1959) investigaron de este modo, que cuando los trabajadores expresaban sentimientos de satisfacción, describían acontecimientos intrínsecos y por el contrario, cuando describían sentimientos de insatisfacción se referían a acontecimientos extrínsecos. Esto a su vez dio lugar a que Herzberg dividiera en dos tipos de factores, a los factores que provocaban sentimientos de satisfacción y los que provocaban sentimientos de insatisfacción.

Estos dos factores son, los factores higiénicos y los factores motivadores.

Los factores higiénicos

- Normas y procedimientos.
- Salario, sueldo.
- Supervisión.
- Relación con jefe inmediato.
- Condiciones físicas.
- Tiempo libre.
- Seguridad en el empleo.
- Relaciones con los compañeros.
- Relaciones con los subordinados.
- Políticas de la compañía.
- Vida privada.
- Estatus.

Los factores motivadores

- Logro.
- Reconocimiento.
- Gusto por el trabajo.

- Trabajo en sí mismo.
- Responsabilidad.

- Promoción Ascensos.
- Desarrollo personal, crecimiento.

Las necesidades de higiene se refieren a las condiciones físicas y psicosociales del trabajador y las necesidades de motivación se refieren al tipo de tareas que realiza el trabajador. Las necesidades de higiene provocan en el trabajador un estado neutro, no le produce insatisfacción ni satisfacción, para que el trabajador se encuentre satisfecho, la organización debe cumplir con las necesidades de motivación.

➤ Teorías basadas en el proceso

Estas teorías se basan en características personales, características objetivas del trabajo, relaciones de grupos, experiencias. Algunas teorías que se basan en el proceso son: la teoría de las expectativas Vroom (1964), la teoría de la equidad Adams (1963-1965), la teoría del equilibrio Lawler (1973) y la teoría de Locke (1968)

La teoría de las expectativas de Vroom (1964) determina que la satisfacción de la conducta humana y la conducta laboral depende de que un determinado comportamiento de lugar a unos determinados resultados esperados y del valor de esos resultados para el individuo. Por ello en función de si los resultados cumplen las expectativas del individuo, da lugar a una mayor satisfacción.

Vroom establece tres conceptos sobre la teoría de la satisfacción.

1. El concepto de la expectativa, probabilidad de que mediante el esfuerzo de un individuo, se llegue a un resultado y este a su vez cumpla la expectativa de ese individuo
2. El concepto de valencia, la orientación de una persona hacia determinado resultado

3. El concepto de instrumentalidad, el conocimiento que tiene el trabajador de que unos resultados le llevarán a la obtención de otros.

En definitiva, la satisfacción de un trabajador es alta cuando se obtenga los resultados esperados por el propio trabajador, cumpliendo sus expectativas.

Otra teoría basada en el proceso, es la teoría de la equidad, Adams (1963-1965) según Adams, un trabajador estará satisfecho si en su proceso de comparación social percibe equidad. En cambio, sentirá insatisfacción cuando la percepción por parte del trabajador es de injusticia y de inequidad.

La teoría de Adams se centra en la comparación social, esta comparación social se experimenta para comprobar la existencia de la equidad o inequidad con los demás individuos y colectivos.

Esta teoría de Adams da lugar a que la satisfacción de una persona depende de la igualdad con el resto de personas, y la inequidad da lugar a una insatisfacción de la persona que intentará cambiar.

La teoría del equilibrio, Lawler y Porter (1967) establecen que la satisfacción y el rendimiento están relacionados con las recompensas que se pueden obtener. En este caso, la satisfacción viene producida por la recompensa obtenida, aunque esto puede dar lugar a controversias, cuando un trabajador se espera una recompensa mayor de la recibida, da lugar a una insatisfacción por parte del trabajador. Por otro lado, cuando el trabajador recibe una recompensa que si espera recibir, da lugar a la satisfacción del trabajador. Cuando un trabajador recibe una recompensa que se excede de lo esperado, no da lugar a una insatisfacción, sino a una inequidad cuando se compara con la sociedad.

La teoría de Locke (1968, 1969, 1970, 1975, 1976, 1984)

Locke divide su teoría en dos: teoría de la finalidad Locke (1968) y teoría de los valores (1969, 1976, 1984)

En la teoría de la finalidad Locke (1968) define que las metas y los objetivos de un trabajador constituyen la satisfacción y motivación del propio trabajador. La

satisfacción será mayor cuando mayor sea su ejecución y mayor sean sus objetivos cumplidos.

La formulación en la teoría de la finalidad de Locke, está compuesta por las metas como determinante principal de la motivación, el cambio del valor de los incentivos y la satisfacción o insatisfacción de un individuo, dependerá de la ejecución alcanzada que deberá igualar a la ejecución de las metas.

La teoría de los valores Locke (1969, 1976, 1984).

Locke define la teoría de los valores dándole importancia a los valores laborales para dar lugar a la satisfacción laboral. La satisfacción laboral se produce a través del ajuste entre los resultados del trabajo y los deseos del individuo.

Cuando se producen mayores discrepancias dan lugar a un mayor grado de insatisfacción laboral, y cuando son menores dan lugar a mayor grado de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral para Locke (1976) es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

(Citado en M.Chiang M^a.J. Martín y A. Núñez, 2010. pp. 151-163).

1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL

3.1 Concepto

El clima organizacional parte de una visión individual y colectiva, que se forma a través de la interacción en el trabajo y que influye en la realización de sus actividades.

Gairín (1996) cree que las relaciones en una organización y los conocimientos colectivos configuran el clima laboral. Siendo el clima laboral una vivencia diaria entre todos los sujetos que componen la institución.

Chiavenato y Colbs. (2001) “el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento”.

Goncalves (2000) explica que el clima en las organizaciones, se da a través de estructuras organizacionales, factores como el tamaño de la organización. El clima es

creado dentro de la organización, esto ayudará a entender más a las organizaciones y poder mejorar el clima que hay dentro de ella.

El clima organizacional se puede medir según Gibson Colbs (1987), la medición del clima organizacional se hace a través del ambiente, el orden de una organización. Esto da a lugar a que los que componen la organización den su opinión respecto a los elementos de la organización.

Medir el clima, significa determinar el grado en el que el atributo organizacional es percibido y no el grado en el que el atributo satisface.

Brunet (2004) identifica tres tipos de medida, la medida múltiple, la medida perceptiva de atributos individuales, y la medida perceptiva de los atributos organizacionales. La medida múltiple es un conjunto de características que describe a la organización, esto influye a los comportamientos de los trabajadores dentro de la organización.

La medida perceptiva de los atributos individuales se refiere a las opiniones, la actitud, los valores de los trabajadores con respecto a la organización, esto determinará su satisfacción.

Por último, las medidas perceptivas de los atributos organizacionales se describen como la forma en la que la organización actúa con sus trabajadores y con la sociedad. (Citado en Jorge Arnoletto, Eduardo, 2004. pp. 81-85)

La tensión que sufre la sociedad, las organizaciones y grupos da lugar a que las personas que forman esos grupos, no perciben el ambiente laboral del mismo modo, no experimentan la satisfacción o insatisfacción de la misma manera. Las personas que forman los distintos grupos, o el conjunto de la sociedad difieren entre sí.

Smither 1998, el clima refleja el punto de vista de los trabajadores, la cultura organizacional es la percepción de la dirección, de los grupos que forman la organización y de las personas que tienen mayor poder e influencia.

En los principios de la psicología de la percepción, la escuela alemana Gestalt, explicaba que las percepciones no solo se basaban en las características de los

elementos, sino también de la manera que de adoptan u organizan. Según Gestalt se podía considerar al clima como una totalidad, que se basa en las experiencias, conductas de los individuos y de terceros presentes en la organización.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el clima organizacional está vinculado con la cultura de la organización, que hace que el directivo establezca la transmisión y elaboración del clima organizacional correspondiente.

Rousseau 1988, define el clima organizacional como la visión que los individuos tienen de la institución social de la que forman parte. Por otro lado, Reichers y Schneider

1990, van más allá de la anterior definición, diciendo que el clima organizacional lo forma percepciones de miembros de la organización, políticas, prácticas, procedimientos, que representan un concepto general de las metas y los medios para llegar a alcanzar las metas. (Citado en Alcover de la Hera, 2012. pp.122-124)

Katz y Kahn 1966, han cambiado el interés de la psicología industrial por la satisfacción, la moral, desempeño. Otro tipo de interés más general que engloba tanto los comportamientos individuales como los grupales. Se puede establecer una confusión con el concepto de clima laboral, esta confusión se lleva a cabo porque no se encuentra el significado idóneo para definir el clima.

Para Katz y Kahn, el clima se refleja a través de la cultura total de la organización, entendiéndose así, que el clima organizacional es el principal sistema de valores en la organización, en el que se pretende identificar el mismo mediante la relación de clima organizacional y las características personales de los trabajadores.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) entre otros, ante la difícil definición y claridad del concepto, ha hecho que se cuestione su validez dentro de la conducta organizacional. Pero, su importancia y utilidad hace que permanezca dentro de la organización.

Algunos autores hacen aproximaciones sobre el concepto del clima organizacional.

Rousseau (1988) define como se ha desarrollado y formado el clima organizacional, debido a una dinámica. Da mayor importancia a las propiedades y características organizacionales, también da importancia a las representaciones cognitivas donde es

determinante el factor individual y finalmente llega a las percepciones fundamentales o globales, que es la interacción entre la persona y la situación.

Forehand y Gilmer (1964), definen el clima organizacional, como conjunto de características de la organización que conlleva a diferenciar una organización de otra, e influyen a las personas que componen la organización. Incluye esta definición las reacciones del individuo, estímulos e interacciones que se realizan en la organización.

Tagiuri (1968), lo describe como una característica del ambiente total, es una cualidad permanente del ambiente, influyendo el ambiente en la conducta de los trabajadores

Campbell (1970) establece un conjunto de propiedades y componentes que se consideran elementos que forman el clima. Conjunto de factores de una organización que puede ser impulsado por la forma en la que la organización se relaciona con sus miembros y su entorno.

La definición de Hellrieger y Slocum (1974) se adapta a la definición de Campbell: “El clima organizacional se refiere a una serie de atributos que pueden percibirse acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede inducirse del modo en que la organización y/o sus subsistemas se relacionan con sus miembros y ambiente. Cuatro elementos están implicados en esta definición: a) el carácter descriptivo más que evaluativo de las respuestas perceptuales; b) se trata de un nivel macro más que un nivel micro; c) la unidad de análisis, como consecuencia del nivel macro, tiende a ser atributo de la organización o de los subsistemas más que de los individuos; d) finalmente, las percepciones tienen consecuencias potenciales para la conducta” Hellrieger y Slocum (1974).

Payne (1971) establece que el clima es un atributo en la organización, atributo independiente de las percepciones del individuo. Payne y Pugh (1976)

Moran y Volkwein (1992) realizan en su investigación del clima organizacional, que el clima es un fenómeno de la organización, que debe buscar el proceso por el cual los individuos se transforman en entidad organizacional. Esto ha dado lugar a cuatro enfoques que pretenden explicar la formación del clima.

El enfoque estructural

El clima es una característica de la organización. Los miembros están relacionados con las características de una organización y como resultado de esta relación tienen percepciones parecidas.

Payne y Pugh (1976) realizaron una investigación, en la que las condiciones de la organización eran determinantes de las actitudes y valores de los miembros de la organización. Por lo tanto, el clima surge de aspectos como el tamaño, el grado de centralización, la toma de decisiones, la tecnología empleada en la estructura organizacional.

Mañas, González y Peiró (1999) El clima es un componente de la organización cuyas características influyen en la percepción del clima. La formación del clima está compuesta tanto por factores estructurales como por características individuales.

El clima se puede inducir por la relación que tenga la organización con sus miembros. Cuando se establecen situaciones parecidas, los miembros de la organización tienen percepciones parecidas sobre las características objetivas de la organización.

El enfoque perceptual

Parte de la base de que el clima es una descripción individual del individuo, responde a situaciones, características, condiciones organizacionales.

James, Hater, Gent y Bruni, 1978, los individuos definen a las situaciones que afectan al clima de una manera comprensible, no consideran que el clima organizacional sean descripciones objetivas de una organización. El clima individual, es un clima psicológico que se describe como situaciones basadas en percepciones procesadas. (James y Jones, 1974)

La significación psicológica (Endler y Magnuson 1976) es la percepción de una situación y el significado que le da el individuo.

Según James y Sells 1981 creen que el clima psicológico es histórico, estableciendo así que el aprendizaje y los aspectos cognitivos del individuo tienen gran importancia en

referencia al clima organizacional. Peiró (1986) expone como consecuencia a lo anterior, la existencia de percepciones distintas en el mismo contexto entre diferentes miembros de la organización.

El enfoque interactivo

La interacción de los individuos en respuesta a una situación, forma la base del clima organizacional. Este enfoque supera a los dos enfoques anteriores, a medida que el individuo interactúa con otros individuos se desarrolla una visión conjunta del clima organizacional.

En diversas investigaciones se define el clima organizacional por características personales y la interacción con la organización.

El enfoque interactivo no se forma a través de características de objetos externos, ni es un producto de conciencia individual. Este enfoque se forma por actores sociales que tienen la intención de comprender y atribuir significado a su entorno, comunicar y compartir estos significados.

El enfoque cultural

El enfoque cultural se refiere al clima organizacional como un grupo de individuos que interactúan compartiendo una estructura común.

Moran y Volkwein (1992) creen que el clima organizacional surge por la cultura organizacional, a través de que los grupos puedan interpretar, negociar, construir. Cuando se habla de cultura organizacional, hace referencia a los valores impregnados históricamente en las organizaciones.

Se incluye a este modelo, las condiciones y características organizacionales como, la estructura, los procesos, y el impacto ambiental.

3.2 La clasificación del clima organizacional

Se puede clasificar el clima organizacional atendiendo a tres criterios, el nivel, el tipo, y las tipologías.

Según el nivel descriptivo, hace referencia al nivel del clima que se entiende por las descripciones del individuo, siendo el individuo la fuente de información. Las descripciones son contextos sociales de diferentes niveles, equipos de trabajo, departamento, organización. Por ello se hará una diferencia entre clima departamental y clima organizacional, se podrá formar varios climas organizacionales si las personas que forman la organización e interactúan entre si supera el número de personas.

La segunda clasificación del clima organizacional son los tipos, que ha dado lugar a diversos climas, el clima psicológico, el clima agregado y el clima colectivo.

El clima psicológico, se forma por las percepciones de los individuos de su entorno, las experiencias que los individuos tienen de su entorno. Pueden ser diferentes las percepciones de los individuos de su entorno aunque compartan el mismo, porque el entorno puede ser único para cada persona y se producen diferencias individuales en las percepciones, (James y Sells, 1981)

Los sucesos situacionales próximos, reflejan el significado psicológico y las cogniciones del individuo que da lugar al clima psicológico (James y Sells 1981)

Por otra parte, el clima agregado son las percepciones de los individuos de una misma organización y de un mismo nivel jerárquico. Este clima agregado se realiza a través de la pertenencia de los individuos a unidades dentro de la organización.

La agregación de climas psicológicos da lugar a unas puntuaciones de las descripciones individuales o de la organización, estas puntuaciones son medidas para obtener una descripción del clima. A estos indicadores que son utilizados por el clima organizacional se les define como climas agregados.

El clima colectivo, está formado por individuos que tienen significados comunes en cuanto a las situaciones (Joyce y Slocum, 1984). Los climas colectivos se componen de individuos y factores situacionales, es independiente de determinados grupos formales.

Payne (1990) se refirió a que los “cluters”, (según Michel Porter, los cluters “eran una agrupación de empresas relacionadas entre sí, que pertenecían al mismo sector o segmento de mercado, que se encuentran próximas geográficamente y que colaboran para ser más competitivos”) deben formarse por departamentos, equipos de trabajo o

sindicatos. Por otra parte Schneider y Reichers (1983), replicaban que la interacción social se realizaba entre los individuos y los sujetos que trabajaban en la misma organización, obtendrían percepciones similares.

Por último, el clima organizacional, Rousseau (1988) descripciones del marco social que forma parte de la persona.

James y Slocum (1988) creen que las percepciones compartidas de los individuos pueden dar lugar a valores que indiquen el clima organizacional. Hay que aclarar, que para que haya una percepción ajustada de la organización por parte de los individuos, deben tener un marco claro, constancia y referencia.

Para finalizar, se hace referencia a la última clasificación del clima organizacional, las tipologías.

Las tipologías se definen como configuraciones totales (Poole, 1985). Se puede mencionar así un clima abierto, democrático y comunitario.

Las descripciones tipológicas pueden ser para un clima general o para uno particular, dependiendo de las características que lo formen.

Cada organización es diferente, por lo tanto no se puede atribuir un clima organizacional establecido a todas las organizaciones, ya que cada una de ellas tienen características distintas, y están compuestas por personas diferentes.

(Citado en M.Chiang M^a.J. Martín y A. Núñez, 2010. pp. 27-47, pp. 267).

4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Objetivos:

- El objetivo principal de esta investigación es la relación entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional.
- El segundo objetivo que se plantea, es el nivel de satisfacción del trabajador dependiendo de la edad, mayor o menor de 40 años.

Hipótesis:

- Primera hipótesis, a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral.
- Segunda hipótesis, a mayor satisfacción laboral, mejor clima organizacional.
- Tercera hipótesis, a mayor edad del trabajador, menor satisfacción.
- Cuarta hipótesis, a menor edad del trabajador, mayor satisfacción

5. MÉTODO**Participantes.**

La investigación fue realizada a 60 trabajadores que pertenecen a diversos sectores de actividad, 21 hombres y 39 mujeres, con una media de edad de 36,13.

Con un baremo de edad que oscila entre los 22 y los 50 años. Y una desviación típica de 10,692.

INSTRUMENTO

Para llevar a cabo la investigación se han realizado dos tipos de cuestionarios de las dos variables escogidas, satisfacción laboral y clima laboral.

El cuestionario de satisfacción laboral que realizaron los trabajadores fue el de (S20/23) de Meliá y Peiró (1989) formado por 23 ítems que a su vez recoge 5 factores, la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con el ambiente físico, la satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca en el trabajo y satisfacción con la participación.

El segundo cuestionario realizado para la variable del clima laboral fue el de Koys y Decottis (1991) formado por 40 ítems, pero para esta investigación solo hemos realizado 1 cuestionario de Koys y Decottis que está formado por 23 ítems y a su vez por 8 factores determinantes, autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

PROCEDIMIENTO

La investigación comenzó con la entrega de los cuestionarios, no se realizó ninguna discriminación a ningún tipo de trabajo porque la investigación se quería realizar de manera general, no de un sector de actividad específico.

Los cuestionarios fueron realizados entre los meses de abril y mayo, entregando los dos a la vez, el de satisfacción y el de clima, algunos fueron entregados personalmente y otros por correo electrónico.

Los cuestionarios que fueron entregados personalmente tuvieron una duración de unos 20 minutos aproximadamente en realizarlos. Y los cuestionarios entregados vía correo electrónico su contestación fue un poco más tardía, ocasionando un pequeño problema, ya que impedía avanzar en la investigación por la falta de algunos cuestionarios.

Hubo que comunicar a algunos trabajadores que habían enviado sus cuestionarios, la falta de contestación de algunos ítems, solicitando la máxima seriedad, sinceridad y responsabilidad a la hora de realizarlos.

En los cuestionarios entregados personalmente y en los enviados por correo, se informó a las personas de su total confidencialidad y de la investigación que se iba a llevar a cabo.

ANÁLISIS DE DATOS

Para analizar posteriormente los datos recogidos en los cuestionarios, se utilizó un programa estadístico SPSS 15.0 para Windows en español.

En él se introdujeron los datos obtenidos por cada cuestionario de los 60 trabajadores, el de Meliá y Peiró (S 20/23) de 1989 en cuanto a la satisfacción laboral, y el de Koys y DeCottis (1991) para el clima laboral. Se realizó una correlación entre las dos variables a analizar para comprobar si la satisfacción laboral y el clima laboral estaban relacionados entre sí.

RESULTADOS

A continuación se ha realizado las diferentes tablas para el análisis de los datos.

EL primer análisis de los datos que se realizó, fue las correlaciones entre las dos variables de estudio, obteniendo un resultado bastante significativo entre la relación del clima laboral y la satisfacción laboral. Una vez comprobada la estrecha relación entre las dos variables de estudio, se continúa con el análisis de datos.

Tabla 1 Correlación entre Satisfacción laboral y Clima laboral
Correlaciones

		MediaSL	MediaCL
MediaSL	Correlación de Pearson	1	,770(**)
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
MediaCL	Correlación de Pearson	,770(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como dato informativo, se ha realizado una pequeña tabla en la que se ha calculado la media de edad entre los trabajadores que son objeto de estudio, obteniendo una media del 36,13 y una desviación típica del 10,692.

Tabla 2- Media y desviación típica en función de la edad decir cuál es la media de edad

Estadísticos

Edad

N	Válidos	60
	Perdidos	0
Media		36,13
Desv. típ.		10,692

En la siguiente tabla número 3, se ha realizado un análisis factorial de la variable satisfacción laboral, se ha llevado a cabo este análisis para encontrar a los grupos más homogéneos entre sí, esto nos ha ayudado a reducir el número de datos para obtener con más claridad información de los sujetos.

La prueba de Kaiser-Meyer- Olkin nos muestra un buen resultado de la muestra un ,735. Y el índice de esfericidad de Bartlett también representa un óptimo resultado (sig. ,000)

Tabla 3- Análisis factorial Satisfacción laboral

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,735
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1029,88
	Gl	8
	Sig.	253
		,000

A continuación del análisis factorial de la variable satisfacción laboral, se realizó un análisis de con los componentes principales y rotación varimax, la cual consigue que cada componente rotado presente correlaciones sólo con unas cuantas variables. Se obtuvieron 4 componentes con una varianza del 66,548%, obteniendo en el primer componente el 36,600%

Tabla 4 Análisis de componente principales de satisfacción laboral

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	8,418	36,600	36,600
2	3,240	14,087	50,687
3	2,125	9,239	59,926
4	1,523	6,622	66,548

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La tabla 5, está formada por 4 componentes, el componente 5 de la satisfacción laboral es el de prestaciones, que ha sido eliminado porque ha reflejado datos poco significativos para el estudio.

El componente número 1 se refiere a la supervisión, compuesta por los ítems, SL14 (la supervisión que ejercen sobre usted), SL15 (la supervisión que ejercen sobre usted), SL13 (Las relaciones personales con sus superiores), SL23 (la supervisión que ejercen sobre usted), SL22 (el grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales).

El componente de participación está formado por los ítems, SL11 (las oportunidades de formación que le ofrece la empresa), SL21 (su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa), SL20 (el grado en que su empresa cumple el

convenio, las disposiciones y leyes laborales), SL12 (las oportunidades de promoción que tiene), SL17 (la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa) éste último con un valor más bajo que los anteriores.

El componente 3, es el componente del entorno que está formado por los ítems, SL8 (la iluminación de su lugar de trabajo), SL9 (la ventilación de su lugar de trabajo), SL17 (la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa), SL10 (la temperatura de su local de trabajo), SL6 (la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo)

El siguiente componente es el de satisfacción intrínseca, formado por los ítems SL3 (las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan), SL2 (las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca), SL1 (La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo), SL19 (La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo).

Tabla 5- Matriz de componentes rotados(a)

	Componente			
	1. Supervisión	2. Participación	3. Entorno	4. Satisfacción intrínseca
SL14	,853			
SL15	,841			
SL16	,831			
SL13	,742			
SL23	,631			
SL22	,527			
SL11		,776		
SL21		,719		
SL20		,702		
SL12		,606		
SL17		,597		
SL18				
SL4				
SL8			,897	
SL9			,892	
SL7			,852	
SL10			,734	
SL6			,700	
SL3				,869
SL2				,817
SL1				,661
SL19				,542
SL5				

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

En la tabla número 6, de la relación de los componentes de la satisfacción laboral, se puede observar que hay correlación positiva entre ellos, menos en la variable de satisfacción con el entorno y satisfacción intrínseca, esto quiere decir, que la satisfacción que tenga un trabajador en su entorno no tiene relación con la satisfacción intrínseca del propio trabajador. Se observa una alta correlación entre la satisfacción con la participación y con la supervisión, esto quiere decir que cuánta más supervisión tengo un trabajador mayor motivación para participar en la organización.

Tabla 6 correlación entre los componentes de satisfacción laboral

		Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la participación	Satisfacción con el entorno	Satisfacción intrínseca
Satisfacción con la supervisión	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 60	,651(**) ,000 60	,158 ,229 60	,532(**) ,000 60
Satisfacción con la participación	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,651(**) ,000 60	1 60	,293(*) ,023 60	,548(**) ,000 60
Satisfacción con el entorno	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,158 ,229 60	,293(*) ,023 60	1 60	,142 ,278 60
Satisfacción intrínseca	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,532(**) ,000 60	,548(**) ,000 60	,142 ,278 60	1 60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

A continuación, hemos realizado el mismo análisis de estudio, pero con la otra variable, el clima organizacional.

Con respecto a la variable Clima laboral, la prueba de Kaiser-Meyer- Olkin da un resultado favorable de la muestra ,745. Y el índice de esfericidad de Bartlett también representa un óptimo resultado (sig. ,000)

Tabla 7- Análisis factorial de Clima laboral

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,745
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	876,471
	G1	253
	Sig.	,000

Se volvió a realizar un análisis de con los componentes principales y rotación varimax, en este caso con la variable clima laboral, con la cual obtuvimos la matriz de componentes rotados del clima laboral.

Se obtuvo 5 componentes principales, con una varianza total de 67,238%. El primer componente obtiene el 35,675%.

Tabla 8- Análisis de componente principales de satisfacción laboral

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,849	35,675	35,675
2	2,397	10,897	46,572
3	1,727	7,852	54,424
4	1,580	7,180	61,604
5	1,239	5,634	67,238

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La tabla 9, está formada por 5 componentes, un primer componente denominado confianza, formado por los ítems CL18 (mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar), CL13 (puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito), CL23 (a mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas).

EL segundo componente es el de cohesión, está compuesto por los ítems, CL7 (puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial), CL5 (las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí), CL6 (las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro), CL4 (las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros).

El siguiente componente es el de autonomía y está compuesto por los siguientes ítems, CL2 (yo decido en el modo que ejecutaré mi trabajo), CL1 (tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en la que desempeño mi trabajo), CL3 (yo propongo mis propias actividades de trabajo).

El cuarto componente es el de presión, está formado por los ítems CL12 (en casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo), CL10 (tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo).

Y el último componente es el de reconocimiento, formado por los ítems CL16 (puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo) y CL17 (la única vez que se habla de mi rendimiento es cuando he cometido un error).

Tabla 9- Matriz de componentes rotados(a)

	Componente				
	1. Confianza	2. Cohesión	3. Autonomía	4. Presión	5. Reconoci- miento
CL18	,790				
CL13	,760				
CL23	,733				
CL9					
CL8					
CL22					
CL14					,352
CL15					
CL20				,463	
CL19					
CL7		,443			
CL5		,866			
CL6		,703			
CL4		,662			
CL11					
CL2			,897		
CL1			,873		
CL3			,812		
CL21					
CL12				-,697	
CL10				-,656	
CL16					,382
CL17					-,867

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Según aparece en la Tabla 10 se realizó de nuevo la correlación entre componentes pero en este caso sobre el clima laboral, hay correlaciones positivas entre los componentes, menos en los componentes el de cohesión y el de presión que da un resultado negativo, esto quiere decir, que cuando la relación con los compañeros o demás individuos de la organización aumenta, la presión disminuye.

Existe un alto nivel de correlación entre la confianza y la cohesión, esto quiere decir, que la relación que el trabajador tiene con sus compañeros o con las demás personas que están presentes en la organización, ayudan a que el trabajador tenga mayor confianza en sí mismo.

Otro dato significativo, es el de confianza y presión, la tabla nos muestra que hay muy poca relación entre ella siendo muy próximas a 0.

Tabla 10- Tabla de correlación entre los componentes de clima laboral

Correlaciones

		Confianza	Cohesión	Autonomía	Presión	Reconocimiento
Confianza	Correlación de Pearson	1	,608(**)	,438(**)	,010	,254
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,940	,050
	N	60	60	60	60	60
Cohesión	Correlación de Pearson	,608(**)	1	,279(*)	-,034	,339(**)
	Sig. (bilateral)	,000		,031	,796	,008
	N	60	60	60	60	60
Autonomía	Correlación de Pearson	,438(**)	,279(*)	1	,223	,212
	Sig. (bilateral)	,000	,031		,087	,104
	N	60	60	60	60	60
Presión	Correlación de Pearson	,010	-,034	,223	1	-,209
	Sig. (bilateral)	,940	,796	,087		,108
	N	60	60	60	60	60
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,254	,339(**)	,212	-,209	1
	Sig. (bilateral)	,050	,008	,104	,108	
	N	60	60	60	60	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11, se ha realizado una correlación entre la variable clima laboral, y el resto de componentes de la satisfacción laboral. Se ha obtenido una alta correlación entre el clima laboral y la participación de los trabajadores, también hay bastante relación con la supervisión. Una correlación más baja que las anteriores entre la satisfacción con el entorno y el clima laboral.

Tabla 11- Correlaciones entre el clima laboral y los componentes de satisfacción laboral

Correlaciones

		Clima laboral	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la participación	Satisfacción con el entorno	Satisfacción intrínseca	MediaS L5
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,639(**)	,649(**)	,364(**)	,615(**)	,492(**)
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,004	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

A continuación, en la tabla 12 se ha realizado lo mismo que en la tabla 11, una correlación pero en este caso entre los componentes del clima laboral y la satisfacción laboral.

Se puede observar la alta relación que hay entre el componente de confianza y la satisfacción laboral, quiere decir, que más satisfecho se siente el trabajador cuando más confianza tiene sobre sí mismo.

No ocurre lo mismo con la presión, ya que hay una baja relación entre la presión y la satisfacción laboral, quiere decir, que cuanto más presión tenga el trabajador, menos satisfecho se encuentra.

Tabla 12- Correlación entre la satisfacción laboral y los componentes del clima laboral

Matriz de correlaciones

		Satisfacción laboral	Confianza	Cohesión	Autonomía	Presión	Reconocimiento
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,762(**)	,647(**)	,569(**)	,135	,222
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,303	,088
	N	60	60	60	60	60	60

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Para realizar la tabla 13 y 14, se ha utilizado el valor de la mediana, que representa el 50% de los trabajadores de la muestra, siendo de 22 años el trabajador de menor edad, y de 60 años el trabajador de mayor edad, con una mediana de 41 redondeando a los 40 años. Se ha dividido a los trabajadores entre los menores de 40 años y los mayores de 40 años para realizar el análisis. Al realizar las medias de la satisfacción de los menores de 40 años y los mayores de 40 años, podemos comprobar como tiene mayor satisfacción los mayores de 40 años con una media de 4,9167, con respecto a los menores de 40 años que tienen una media de 3,3333.

Tabla 13- Media entre la satisfacción laboral de los trabajadores menores de 40 años.

Estadísticos

SL

N	Válidos	24
	Perdidos	0
Media		3,3333

Tabla 14- Media entre la satisfacción laboral de los trabajadores mayores de 40 años

Estadísticos

SL

N	Válidos	24
	Perdidos	0
Media		4,9167

6. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

En base a esta investigación, se puede afirmar que el clima laboral en una empresa afecta a la satisfacción del trabajador. Con el análisis estadístico se ha comprobado que tienen una alta correlación el clima y la satisfacción, con un ,770. Además de la comprobación de sus ítems entre sí vemos como cada factor o componente están relacionados entre ellos, tanto los factores del clima a la satisfacción, como los de la satisfacción con el clima laboral.

La siguiente hipótesis que se ha querido comprobar es el factor edad en cuanto a la satisfacción, analizando así, si los menores de cuarenta años están más satisfechos en su trabajo que los mayores de cuarenta años, debido a que cuarenta es el valor del 50% de la edad de la muestra. La hipótesis se basaba en que los mayores de cuarenta años estaban cansados de su trabajo (síndrome del trabajador quemado “burnout”) y los más jóvenes tendrían más entusiasmo a la hora de trabajar. Los resultados obtenidos han sido todo lo contrario, los trabajadores mayores de cuarenta años tienen más satisfacción que los menores de cuarenta años. Esto puede ser porque los mayores de cuarenta años se encuentran más satisfechos con las tareas realizadas y con su actividad. Mientras que los menores de cuarenta años no tienen tanta seguridad a la hora de realizar su trabajo, o tienen otras aspiraciones diferentes de la actividad que realizan, les gustaría realizar otro trabajo.

La confianza en sí mismo puede ser un detonante a la hora de tener mayor satisfacción en el trabajo. Los mayores de cuarenta años normalmente tienen más experiencia que los menores de cuarenta años, por lo tanto eso influye a la hora de sentirse más satisfechos con lo que hacen, porque la confianza es un componente ligado a la satisfacción y al clima en el trabajo.

Para concluir esta investigación, se puede observar que podría haber sido interesante investigar más en profundidad en distintos sectores de actividad. Para ello, se puede realizar cuestionarios directamente a trabajadores de diversos sectores de actividad, así se puede comprobar en qué sector de actividad los trabajadores se encuentran más

satisfechos y con ello analizar si el clima también está relacionado con la satisfacción en los distintos sectores.

En definitiva, el clima y satisfacción laboral son dos variables con las que se puede hacer interesantes y diversas investigaciones en el ámbito organizacional y también en el ámbito personal de los trabajadores.

7. BIBLIOGRAFÍA

Jorge Arnoletto, Eduardo (2004). *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*: Dirección de Capacitación de Cuadros y Estudios de Dirección (DCCED). Pp. 81-85.

Díaz Bretones, Francisco (2004). *Psicología de las organizaciones: UOC*.

González-Romá Vicente, M. Peiró José. *Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo*. Universidad de Valencia.

Alcover de la Hera, Carlos María, Moriano León, Juan Antonio, Osca Segovia, Amparo. (2012) *Psicología del trabajo*: UNED. pp. 122-124.

Salgado, J. F., & Peiro, J. M. (2008). *Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. Papeles del psicólogo*.

Prieto, A. B. (2007). *Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. ESIC Editorial.

Cañizares Sánchez S., García Fuentes F. J., Artacho Ruiz C. (2007) *La perspectiva del género en el análisis de la satisfacción laboral*. Universidad de Córdoba.
(<http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/7788/724.pdf?sequence=1>)

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Bustamante, M. C. A., & Giraldo, J. (2006). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005)*. *Diversitas*, 2(2)

Margarita Chiang Vega, M^a José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid. Bibliotecas Comillas. pp. 151-163, pp. 27-47.

Adrián Furnham (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford. pp. 309-315, pp. 318-319.

José M. Peiró (1991). *Psicología de la organización*. Madrid. pp. 133-137.

8. ANEXOS

Los siguientes anexos han sido utilizados para la investigación de nuestras dos variables, un cuestionario para satisfacción laboral y otro para la variable clima organizacional.

En el Grado de Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho Universidad de La Laguna estamos realizando un estudio sobre diferentes aspectos de la vida laboral en el ámbito educativo. La participación en la misma es de carácter voluntario.

En este cuadernillo encontrará una serie de preguntas relacionadas con este tema. Le agradeceríamos que lo contestara con sinceridad, poniendo en cada una de las preguntas la máxima atención y teniendo en cuenta que nos interesa sólo su valoración, que no hay respuestas correctas o incorrectas.

La información recabada será anónima y utilizada estrictamente con fines de investigación, por lo que entendemos que la cumplimentación de la prueba supone su consentimiento para utilizar los datos con dichos fines.

Por favor, conteste con sinceridad y no deje preguntas sin responder.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Por favor, rellene estos datos sociodemográficos, poniendo una (x) en donde proceda.

A. EDAD: _____ AÑOS

B. GÉNERO:

HOMBRE ()

MUJER ()

C. Municipio de residencia: _____

D. Isla de residencia habitual: _____

E. ¿A cuántos kilómetros está de su trabajo?: _____

F. ¿Por qué medio de transporte se traslada?: _____

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre la satisfacción que le produce su trabajo. Por favor, señale con una X, en qué medida usted está satisfecho o insatisfecho con el mismo.

	INSATISFACCIÓN		INDIFERENCIA		SATISFACCIÓN		
	MUY	BASTANTE	ALGO	INDIFERENTE	ALGO	BASTANTE	MUY
	1	2	3	4	5	6	7
1. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.							
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
4. El salario que usted recibe.							
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8. La iluminación de su lugar de trabajo.							
9. La ventilación de su lugar de trabajo.							
10. La temperatura de su local de trabajo.							
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la							

empresa.							
12. Las oportunidades de promoción que tiene.							
13. Las relaciones personales con sus superiores.							
14. La supervisión que ejercen sobre usted.							
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
18. El apoyo que recibe de sus superiores.							
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.							
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.							
22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

Instrumento de medida de Koys & Decottis (1991)
CLIMA ORGANIZACIONAL

1= Nunca; 2 =Casi nunca; 3 =Algunas veces; 4 =Casi siempre; 5 =Siempre

Autonomía		1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en la que desempeño mi trabajo					
2	Yo decido en el modo que ejecutaré mi trabajo					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo					
Cohesión						
4	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros					
5	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si					
6	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro					
Confianza						
7	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial					
8	Mi jefe es una persona de principios definidos					

9	Mi jefe es una persona con la que se puede hablar abiertamente						
Presión							
10	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo						
11	Mi institución es un lugar relajado para trabajar						
12	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo						
Apoyo							
13	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito						
14	Mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente						
15	Mi jefe me respalda 100%						
Reconocimiento							
16	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo						
17	La única vez que se habla de mi rendimiento es cuando he cometido un error						
18	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar						
Equidad							
19	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe						
20	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables						
21	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos						
Innovación							
22	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas						
23	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas						